

**ANALISIS EFEKTIVITAS PERAN BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA
MENURUT PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda)**



Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh
Ami Ade Maesyarah
NPM.1351010090

Jurusan: Ekonomi Syari'ah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H / 2018 M**

**ANALISIS EFEKTIFITAS PERAN BALAI LATIHAN
KERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA
KERJA MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi Pada UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda)

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**



Pembimbing I : Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I

Pembimbing II : Any Eliza S.E, M.Ak.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1438 H / 2017**

**ANALISIS EFEKTIFITAS PERAN BALAI LATIHAN KERJA DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA MENURUT
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi Pada UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda)

ABSTRAK

Balai latihan kerja adalah salah satu lembaga pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, peran balai latihan kerja adalah memberikan pelatihan dan keterampilan pada angkatan kerja yang putus sekolah, dengan memberikan pelatihan kepada angkatan kerja diharapkan akan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, Tetapi sayangnya kualitas tenaga kerja di Provinsi Lampung masih rendah, padahal di Provinsi Lampung sudah mempunyai empat Balai Latihan Kerja (BLK), salah satu BLK yang terdapat di Provinsi Lampung yaitu UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda, untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang *“Analisis Efektifitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja” (Studi Pada UPTD BLK Kalianda)*.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah: (1) bagaimana efektivitas peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja? (2) bagaimana peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja menurut perspektif ekonomi Islam?. Adapun tujuannya yaitu untuk mengetahui efektivitas peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan untuk mengetahui pandangan ekonomi Islam tentang peran balai kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai di UPTD BLK Kalianda dan hasil kuesioner, dan data sekunder diperoleh dari instansi yang terkait dengan penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu 112 peserta dan sample yang digunakan yaitu sebesar 25% dari 112 peserta (28 partisipan), teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, angket, dan dokumentasi. Metode analisi data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan peran UPTD BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan efektif hal ini dapat dilihat dari empat peran UPTD BLK Kalianda hanya satu yang berjalan efektif, tiga peran UPTD BLK Kalianda yang lainnya belum sepenuhnya berjalan efektif, tetapi walaupun peran balai latihan kerja kalianda belum sepenuhnya berjalan efektif, namun UPTD BLK Kalianda sudah mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja. Menurut perspektif ekonomi Islam efektivitas peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja: pengetahuan, keterampilan, *al-bilites* sudah dapat terpenuhi, pengetahuan tenaga kerja bertambah, tenaga kerja menjadi lebih terampil, dan *Al-billites (loyalitas, kerjasama, kedisiplin, tanggung jawab)* tenaga kerja bertambah, serta tenaga kerja dapat bekerja sesuai dengan keahliannya yang sesuai dengan prinsip syariah.

Kata Kunci: Efektivitas , Peran Balai Latihan Kerja, Kualitas Tenaga Kerja.

MOTTO

أَمَّنْ هُوَ قَنِتُّ إِعَانَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ
قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا الْأَلْبَابِ ٩

Artinya : (apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran. (QS. Az Zumar ayat : 9)



PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan rasa syukur Kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam, penulisan skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya Bapak Rizal dan Ibu Martinah yang saya hormati dan saya banggakan. Selalu menguatkan saya sepenuh jiwa raga, merawat, dan memotivasi saya dengan nasehat-nasehat yang luar biasa, serta mendoakan saya agar selalu ada dalam jalan-Nya. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan keberkahan dalam setiap langkahnya.
2. Kedua kakak saya, Bayu Rifandi dan Ima ayu maesyarah yang senantiasa selalu memberi semangat dan mendoakan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Ruslan Abdul Ghofur dan Ibu Any Eliza yang seperti orang tua kedua bagi penulis yang juga turut mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsinya. Semoga Allah senantiasa melimpahkan keberkahan, kemurahan rezeki dan kesehatan untuk kalian berdua. Amin
4. Teman-teman seperjuangan jurusan Ekonomi Islam angkatan 2013 yang tak henti-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Sahabat-sahabat terbaik yang telah membantu dan memberi semangat kepada penulis, yaitu Ima Ayu Maesyarah, Gusti Ratna, Rhosa Agustina, Vetri Andriani, Nisfia Eryani, Helen Melinda, Fifi Listiani, Baety Ningrum, Fitri Ariska Tyana, Annisa Inayatul Aini Dan Lainnya,

Khody Konsultan Jafra, Elin Urbah Nulur Ulfa, Susanti, terima kasih atas do'a dan dukungannya selama ini.

6. Almamaterku tercinta tempat saya menimba ilmu yaitu UIN Raden Intan Lampung. Semoga selalu jaya, maju dan berkualitas.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Ami Ade Maesyarah, dilahirkan di palas, Pada tanggal 08 Mei 1995. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Rizal dan Ibu Martinah Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu SDN 1 Bumidaya pada Tahun 2007, lalu melanjutkan studi ke jenjang sekolah menengah pertama di SMP Negeri 2 Palas pada tahun 2007 lulus pada tahun 2010, setelah itu melanjutkan study ke jenjang sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Kalianda yang diselesaikan pada tahun 2013. Penulis diterima sebagai mahasiswa Fakultas Syari'ah. Program Studi Ekonomi Syari'ah, di Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung melalui jalur SBMPTN pada Tahun 2013.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Illahi Rabbi, yang telah melimpahkan segala nikmat, rahmat dan inayah-Nya kepada penulis, karena skripsi ini dapat segera terselesaikan. Salawat dan salam selalu tucurahkan kepada teladan kita Nabi Muhammad SAW keluarga dan sahabat-sahabat beliau serta semua pengikutnya yang taat menjalankan ajarannya.

Penulis sadar sepenuhnya bahwa skripsi ini mustahil terselesaikan tanpa pertolongan Allah SWT yang diwujudkan melalui makhluk-Nya. Oleh karena itu dengan tulus penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak seraya berdo'a semoga Allah selalu memberikan yang terbaik bagi mereka semua.

Selama penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

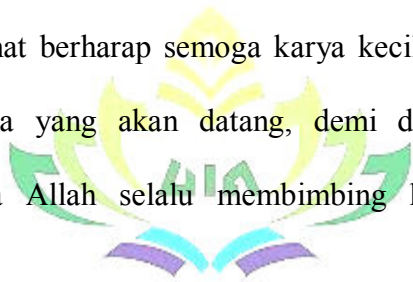
1. Dr. Moh. Bahrudin, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan mahasiswa.
2. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I. selaku pembimbing I yang senantiasa sabar telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan motivasi dan mengarahkan penulis hingga penulisan skripsi ini selesai.

3. Any Eliza S.E, M.Ak. selaku pembimbing II yang senantiasa sabar telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan motivasi dan mengarahkan penulis hingga penulisan skripsi ini selesai.
4. Madnasir, S.E., M.S.I selaku ketua jurusan ekonomi syari'ah.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu serta motivasi yang bermanfaat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
6. Pimpinan dan karyawan perpustakaan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan perpustakaan pusat Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
7. UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) Balai Latihan Kerja Kalianda yang telah membantu penulis dalam mendapatkan data-data penelitian serta memberikan penjelasan mengenai data-data tersebut.
8. Sahabat-sahabat terbaik yang telah membantu dan memberi semangat kepada penulis, yaitu Ima Ayu Maesyarrah, Gusti Ratna, Rhosa Agustina, Veti Andriani, Nisfia Eryani, Helen Melinda, Baety Ningrum, Fitri Ariska Tyana, Annisa Inayatul Aini, Khotimatul, Cahyati Ningrum, Darojatul Hayati dan lainnya, terima kasih atas do'a dan dukungannya selama ini.
9. Sahabat seperjuangan khususnya kelas F, Jurusan Ekonomi Islam, angkatan 2013 yang selalu bersama selama proses perkuliahan serta

memberikan dukungan, semangat, dan bantuan dalam proses penelitian dan penulisan skripsi ini.

10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Tidak ada yang dapat penulis berikan kepada mereka, selain iringan do'a semoga amal baik mereka diterima oleh Allah SWT dan mendapatkan imbalan yang berlipat ganda, Amin. Tak ada gading yang tak retak, selanjutnya penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir (skripsi) ini meskipun sudah diupayakan secara hati-hati, baik dalam menggunakan sumber referensi maupun penyajian dan sistematikanya, tentu masih banyak kekurangan di sana-sini. Oleh karena itu, penulis amat berharap semoga karya kecil ini dapat bermanfaat dan disempurnakan dimasa yang akan datang, demi dedikasi kita kepada ilmu pengetahuan. Semoga Allah selalu membimbing kita serta meridhoi amal kita.Amin.



Bandar Lampung, 05 Januari 2018

Ami Ade Maesyarah
NPM. 1351010090

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTO.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah	5
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	12
F. Metode Penelitian.....	13

BAB II LANDASAN TEORI

A. Tinjauan tentang Efektifitas	
1. Pengertian efektivitas	20
2. Indikator-indikator kualitas kerja	21

B. Tinjauan Tentang Balai Latihan Kerja	
1. Pengertian Balai Latihan Kerja.....	22
2. Sejarah Balai Latihan Kerja	23
3. Perkembangan Balai Latihan Kerja	23
4. Fungsi Balai Latihan Kerja.....	26
5. Tujuan Balai Latihan Kerja	26
6. Tugas Pokok Balai Latihan Kerja.....	27
7. Peran Balai Latihan Kerja	27
C. Konsep tenaga kerja	
1. Bekerja	28
2. Pengertian tenaga kerja	29
3. Pembagian tenaga kerja.....	30
4. Tenaga kerja berdasarkan keahliannya	32
5. Kesempatan kerja.....	32
D. Kualitas tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam.....	33
E. Kerangka Berfikir.....	40
F. Tinjauan Pustaka.....	41

BAB III HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	
1. Lokasi Penelitian.....	45
2. Sejarah UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda	45
3. Dasar Hukum.....	46
4. Visi, Misi, Tugas dan Fungsi UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda	46
5. Progam UPTD BLK Kalianda	48
6. Jenis Progam dan Kejuruan Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda	48
7. Sarana dan Prasarana.....	49
8. Metode Pelatihan.....	50
9. Alokasi waktu	51

10. Pegawai UPTD BLK Kalianda.....	51
11. Susunan Organisasi UPTD BLK Kalianda	52
12. Uraian Tugas Pegawai UPTD BLK Kalianda.....	53
13. Sumber Daya Instruktur dan Pegawai di UPTD BLK Kalianda	53
14. Peserta Pelatihan.....	55
B. Bagan pencapaian tenaga kerja yang berkualitas.....	58
C. Peran UPTD BLK Kalianda	59
D. Data hasil wawancara Partisipan.....	60
E. Deskripsi jawaban kuesioner partisipan	63

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Analisis Efektifitas Peran UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda dalam meningkatkan Kualitas tenaga Kerja ...	71
B. Analisis Peran UPTD Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan Kualitas tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam	76

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	92
B. Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Jumlah pengangguran terbuka provinsi lampung tahun 2015-2016	8
Tabel 2 jumlah peserta yang mengikuti pelatihan di UPTD BLK Kalianda	14
Tabel 3 fasilitas gedung UPTD BLK Kalianda	49
Tabel 4 alokasi waktu pelatihan UPTD BLK Kalianda	51
Tabel 5 Sumber daya manusia UPTD BLK Kalianda berdasarkan tingkat pendidikan	54
Tabel 6 Sumber daya manusia UPTD BLK Kalianda berdasarkan Golongan	54
Tabel 7 Sumber daya manusia UPTD BLK Kalianda berdasarkan Jenis kelamin	54
Tabel 8 Sumber daya manusia UPTD BLK Kalianda berdasarkan tugasnya	55
Tabel 9 Jumlah peserta pelatihan	56
Tabel 10 Fasilitas atk	57
Tabel 11 Realisasi pelatihan	58
Tabel 12 Nama dan jurusan partisipan	64
Tabel 13 Usia partisipan	65
Tabel 14 Jenis kelamin partisipan	65
Tabel 15 Pendidikan partisipan	66
Tabel 16 Distribusi jawaban responden tentang pengetahuan	67

Tabel 17 Distribusi jawaban responden tentang keterampilan	67
Tabel 18 Distribusi jawaban responden tentang asibillitas	68
Tabel 19 Distribusi jawaban responden tentang pelatihan.....	69
Tabel 20 Distribusi jawaban responden tentang keinginan bekerja	70
Tabel 21 Peran UPTD BLK Kalianda	79



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. Kerangka berfikir.....	41
Gambar 3. Bagan pencapaian tenaga kerja	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Permintaan Surat Pra Riset Dekan Fakultas FEBI

Lampiran 2. Permintaan Surat Izin Riset dari UPTD BLK Kalianda

Lampiran 3. Permintaan Surat Pra Riset Dekan Fakultas FEBI

Lampiran 4. Permintaan Surat Izin Riset dari UPTD BLK Kalianda

Lampiran 5. Struktur Organisasi UPTD BLK Kalianda

Lampiran 6. Contoh Sertifikat Pelatihan

Lampiran 7. Daftar Wawancara

Lampiran 8 Daftar Kuesioner

Lampiran 9 Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Pada kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami proposal skripsi ini maka perlu adanya ulasan terhadap penegasan arti dan maksud dari beberapa istilah yang terkait dengan judul ini. Berdasarkan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalah pahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Judul proposal skripsi ini “*Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam.*” (Study kasus pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda). Maka terlebih dahulu perlu dijelaskan istilah-istilah penting yang terkandung dalam judul tersebut :

1. Analisis adalah penyidikan suatu peristiwa atau perbuatan untuk mendapatkan faktor yang tepat atau penguraian pokok permasalahan atas bagian-bagian itu untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan pemahaman secara keseluruhan.¹
2. Efektivitas adalah keaktifan daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju, suatu organisasi dapat dikatakan efektif kalau tujuan

¹ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), h. 621.

organisasi atau nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visi tercapai.²

3. Peran adalah orang yang menjadi atau melakukan sesuatu yang khas, atau perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat, jika ditunjukkan pada sebuah hal yang bersifat kolektif didalam masyarakat seperti himpunan atau organisasi maka peran berarti “perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh organisasi yang berkedudukan didalam sebuah masyarakat”.³
4. Balai Latihan Kerja adalah Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.⁴
5. Tenaga Kerja adalah Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat⁵. Tenaga kerja dapat juga diartikan

²Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 4.

³Arwani Ahmad, “Peran Balai Latihan Kerja Industri dalam Meningkatkan Kualitas Kerja,” *journal ilmu pemeritah*, Vol. 2 (1), 2014, h. 4.

⁴Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 tentang Ketentuan Umum Pasal 1, ayat 1.

⁵*Ibid.*, h.4.

sebagai penduduk yang berada dalam batas usia kerja. Tenaga kerja disebut juga golongan produktif, yakni dari usia 15-65 tahun.⁶

6. Ekonomi Islam adalah ilmu ekonomi yang berdasarkan pada Al-Quran dan Hadist, para ulama, khususnya ahlusunnah wal jamaah bersepakat bahwa sumber hukum dalam islam adalah Al-quran , sunnah, ijma' dan qiyas .⁷

Berdasarkan penjelasan-penjelasan istilah-istilah diatas, maka dapat ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan judul ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji tentang bagaimana *Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualits tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam*. Oleh karna itu secara konseptual efektifitas peran balai latihan kerja terhadap kualiatas tenaga kerja dapat diketahui oleh masyarakat yang mengikuti pelatihan di BLK tersebut .

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan dipilihnya judul penelitian ini berdasarkan alasan secara objektif dan secara subyektif adalah sebagai berikut:

1. Secara objektif
 - a. Balai latihan kerja adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan yang fungsinya untuk memberikan dan mengembangkan, keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.⁸ Dengan

⁶ Wahyu Adji *et al.*, *Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2007), h. 4.

⁷ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta: Erlangga, 2012), h. 16.

⁸ Nurhayatul Husna, Tesis: "*Evaluasi Unit Pelayanan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Payakumbuh*" (Andalas: Univeritas Andalatan, 2015) h. 14.

adanya BLK ini diharapkan akan menciptakan masyarakat yang terampil dan berkualitas sehingga kualitas tenaga kerja meningkat dan dapat bersaing. Dengan mengikuti program pelatihan kerja di BLK, maka para pencari kerja dan pengangguran dapat meningkatkan keterampilan kerjanya sesuai kebutuhan pasar kerja dan segera mengisi lowongan kerja yang tersedia di perusahaan, selain itu peserta pelatihan pun dapat berwirausaha secara mandiri, tetapi sayangnya kualitas tenaga kerja di Provinsi Lampung masih rendah mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas, ini bisa dilihat dari jumlah angka pengangguran terbuka di Provinsi Lampung tahun 2016 masih tinggi yaitu sebanyak 183,50 ribu orang yang terdiri dari 108,02 ribu orang (4,15%) laki-laki dan 75,48 ribu orang (5,25%) wanita presentasi yang menganggur dari angkatan kerja yaitu sebesar 4,62 persen.⁹ Padahal di Provinsi Lampung sudah mempunyai empat Balai Latihan Kerja (BLK), salah satu BLK yang terdapat di Provinsi Lampung yaitu UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda, oleh karena itu perlu diteliti bagaimana peran efektivitas balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.

2. Alasan Subjektif

- a. Dari aspek yang penulis bahas, permasalahan dalam skripsi ini sangat memungkinkan diadakan penelitian mengingat literatur dan bahan data informasi yang diperlukan sangat menunjang, banyak referensi pendukung dari skripsi yang akan diteliti ini sehingga mempermudah

⁹ Lampung BPS, “*Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Lampung Agustus 2016*” Lampung BPS Online; <http://www.lampung.bps.go.id/programs/legal.html> (diakses 10 Agustus 2017).

penulis untuk menyelesaikan skripsi ini ke depannya, selain itu judul yang penulis ajukan sesuai dengan jurusan yang penulis ambil di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Lampung.

- b. Permasalahan ini cukup menarik bagi penulis dimana penulis ingin memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaca sebagai pembelajaran bersama mengenai efektivitas peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.

C. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional, tenaga kerja yang berkualitas dapat mendorong pembangunan ekonomi suatu negara, tetapi di negara-negara berkembang kualitas tenaga kerja masih rendah, rendahnya kualitas tenaga kerja merupakan penghalang pembangunan ekonomi suatu negara, ini disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan tingkat pengetahuan tenaga kerja, untuk adanya perkembangan ekonomi jelas sekali dibutuhkan lebih banyak tenaga kerja yang mempunyai *skill*, dengan kata lain pendidikan dan keterampilan merupakan faktor terpenting bagi berhasilnya pembangunan ekonomi, bahkan menurut schumaker pendidikan merupakan sumber daya yang terbesar manfaatnya dibandingkan faktor-faktor produksi lain.¹⁰

¹⁰ Irawan dan Suparmoko, *Ekonomika Pembangunan*, (BPFE: Yogyakarta, 2007), h. 101.

Dengan pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan mengurangi masalah ketenagakerjaan, dengan berkurangnya masalah ketenagakerjaan akan mendorong pembangunan ekonomi yang lebih baik.¹¹ Islam menganjurkan kita untuk bekerja, karena dengan bekerja seseorang akan memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan juga keluarganya serta dapat memberikan maslahat bagi masyarakat disekitarnya. Sebagaiman firman Allah SWT dalam QS. Al-Jum'ah Ayat : 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.¹²

Islam juga mengajarkan bahwa pekerjaan harus dilaksanakan oleh orang yang mengetahuinya dengan ilmu atau dengan kata lain pekerjaan harus dikerjakan oleh orang yang ahli. Sebagaiman firman Allah SWT dalam QS. Al-

Israa' Ayat : 36.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ

عَنْهُ مَسْئُولًا ٣٦

¹¹ Ibid.

¹² Departemen Agama RI, *Mushaf Al Qur'an terjemahannya*, (Bandung: Pustaka Al-Hambra, 2014), h. 442.

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya.”¹³

Melihat fenomena yang terjadi saat ini sumber daya manusia di Indonesia khususnya provinsi lampung masih rendah, banyak sekali tenaga kerja di Provinsi Lampung yang tidak berkerja karna tidak sesuai bidang dan tidak mempunyai keterampilan khusus, sehingga di Provinsi Lampung ini masih banyak sekali pengaguran, jumlah angka pengangguran terbuka di Provinsi Lampung pun cukup tinggi. Pengangguran terbuka (*open unemployment*) adalah pengagguran yang baik secara sukarela (mereka yang tidak mau bekerja karena mencari pekerjaan yang lebih baik) mau pun secara terpaksa (mereka yang mau bekerja tetapi tidak memperoleh pekerjaan).¹⁴ Adapun jumlah pengangguran terbuka (*open unemployment*) di Provinsi Lampung dijelaskan dalam tabel berikut.¹⁵

¹³ *Ibid.*, h. 285.

¹⁴ Lincoln Arsyad, *Ekonomi Pembangunan* (Upp Stim Ykpn : Yogyakarta, 2015), h. 359.

¹⁵ Lampung BPS, “Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Lampung Agustus 2016,” Lampung BPS Online; <http://www.lampung.bps.go.id/progams/legal.html> (diakses 10 Agustus 2017), *loc. cit.*

Tabel 1

Daerah Tempat Tinggal	Februari 2015		Agustus 2015		Februari 2016	
	Absolut (000)	(%)	Absolut (000)	(%)	Absolut (000)	(%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Angkatan Kerja (TPAK):	3 921,2	69,95	3 832,1	65,60	4 038,31	68,63
Laki-laki	2 495,9	86,10	2 563,9	85,56	2 600,72	86,16
Perempuan	1 425,3	52,93	1 268,2	44,57	1 437,60	50,17
Pengangguran Terbuka (TPT):	139,5	3,44	196,9	5,14	183,50	4,54
Laki-laki	69,0	2,69	112,1	4,37	108,02	4,15
Perempuan	70,5	4,71	84,8	6,68	75,48	5,25

Sumber : Lampung bps.go.id.keadaan angkatan kerja provinsi lampung

Memperbaiki kondisi ketenagakerjaan di Provinsi Lampung tentu juga tidak dapat dilepaskan dari peningkatan kualitas sumber daya manusia. Banyak tenaga kerja di Provinsi Lampung hanya lulusan SD, pada tahun 2016 saja jumlah tenaga kerja yang hanya lulusan Sekolah Dasar (SD) di Provinsi Lampung sekitar 1.121,01 ribu pekerja (28,51 persen),¹⁶ bila hal ini terus berlanjut Provinsi Lampung akan sulit bersaing dengan tenaga kerja dari luar provinsi maupun luar negeri, strategi jangka panjang dari peningkatan kualitas tenaga kerja tentu memperbaiki kualitas sistem pendidikan dan sistem pelatihan keterampilan.¹⁷

Dilihat dari tabel 1.1, jumlah pengangguran terbuka di Provinsi Lampung masih cukup tinggi, untuk itu pemerintah Provinsi Lampung meningkatkan kemampuan dan ketrampilan tenaga kerja di Provinsi Lampung, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan untuk memberikan bekal bagi tenaga kerja di Provinsi Lampung melalui berbagai latihan dan ketrampilan kerja.

¹⁶ Berita resmi, “*Statistik Provinsi Lampung*” Berita resmi Online; <http://www.Stasistikprovinsi.lampung.org/programs/legal.html> (diakses 10 Agustus 2017).

¹⁷ Irawan dan Suparmoko, *op. cit.*, h. 101.

Departemen Tenaga kerja sebagai institusi yang bertugas dan bertanggung jawab mengurus masalah ketenagakerjaan telah mengeluarkan kebijakan berkaitan dengan peningkatan keahlian dan ketrampilan tenaga kerja di Provinsi Lampung, salah satu upaya yang dilakukan oleh Departemen Tenaga kerja adalah pembentukan Balai Latihan Kerja .

Balai Latihan Kerja (BLK) untuk melatih masyarakat tenaga kerja untuk dilatih keterampilan. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan bersifat spesifik praktis dan segera, spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, praktis dan segera berarti yang sudah dilatih dan diperaktikan, umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat, suatu pelatihan berupaya menyiapkan peserta pelatihan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.¹⁸

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan yang fungsinya untuk memberikan dan memperoleh, meningkatkan, serta, mengembangkan, keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.¹⁹

Di Balai Latihan Kerja ini melatih masyarakat tenaga kerja yang putus sekolah untuk dilatih keterampilan, dengan adanya balai latihan kerja ini diharapkan akan menciptakan masyarakat yang terampil dan berkualitas sehingga kualitas tenaga kerja meningkat dan dapat bersaing. Dengan mengikuti program pelatihan kerja di BLK, maka para pencari kerja dan

¹⁸ Burhanudin Yusuf, *Management Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2015), h. 141.

¹⁹ Nurhayatul Husna, *op. cit.*, h. 13.

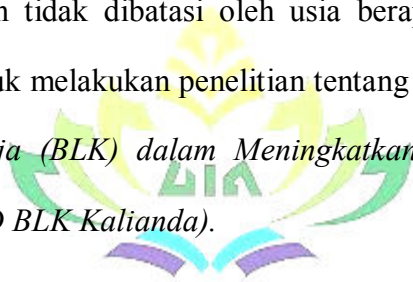
pengangguran dapat meningkatkan keterampilan kerjanya sesuai kebutuhan pasar kerja dan segera mengisi lowongan kerja yang tersedia di perusahaan, selain itu peserta pelatihan pun dapat berwirausaha secara mandiri.

Tetapi sayangnya kualitas tenaga kerja di Provinsi Lampung masih rendah, kualitas tenaga kerja yang rendah mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas, ini bisa dilihat dari jumlah angka pengangguran terbuka di Provinsi Lampung tahun 2016 masih tinggi yaitu sebanyak 183,50 ribu orang yang terdiri dari 108,02 ribu orang (4,15%) laki-laki dan 75,48 ribu orang (5,25%) wanita presentasi yang menganggur dari angkatan kerja yaitu sebesar 4,62 persen.²⁰ Padahal di Provinsi Lampung sudah mempunyai empat Balai Latihan Kerja (BLK), salah satu BLK yang terdapat di Provinsi Lampung yaitu UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda, Di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda merupakan salah satu unit pelaksanaan teknis daerah Provinsi Lampung yang menangani kegiatan kerja kependudukan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan wilayah kerja Kabupaten Lampung Selatan, Pesawaran, Pringsewu, dan Kabupaten Tanggamus dan sesuai dengan surat keputusan Gubernur Lampung nomor 03 tahun 2001 yang dirubah dengan Pergub Lampung no.14 tahun 2008, dan tahun 2010 dirubah kembali dengan Pergub Lampung No.27 Tahun 2010.²¹ Visi dari BLK Kalianda adalah menjadi lembaga pelatihan yang berkualitas, profesional, dan produktif berakses global, adapun misi BLK adalah membentuk dan menciptakan tenaga kerja yang mandiri, berkualitas, dan berethos kerja tinggi sesuai dengan pasar kerja

²⁰ Lampung BPS, "*Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Lampung Agustus 2016*," Lampung BPS Online; <http://www.lampung.bps.go.id/programs/legal.html> (diakses 10 Agustus 2017), *loc. cit.*

²¹ Disnaskertans Lampung, diposting oleh UPTD BLK Kalianda; <http://www.provinsi.lampung.org/programs/legal.html> (diakses pada tanggal 9 Mei 2017).

berakses global, tugas pokok BLK sesuai dengan keputusan Gubernur Nomor 03 tahun 2001, tugas pokok BLK adalah melaksanakan pelatihan bagi tenaga kerja dalam berbagai kejuruan yang tersedia²², di UPTD BLK Kalianda tidak hanya menangani masalah tenaga kerja di Kalianda saja tetapi menangani masalah ketenagakerjaan di wilayah kerja Kabupaten Lampung Selatan, Pesawaran, Pringsewu, dan Kabupaten Tanggamus, itu berarti pelatihan yang diberikan UPTD BLK Kalianda mencakup wilayah yang lebih luas dibandingkan dengan BLK lainnya, selain itu UPTD BLK Kalianda tidak hanya memberikan pelatihan kepada angkatan kerja yang putus sekolah tetapi memberikan pelatihan dan keterampilan kepada tenaga kerja yang belum bekerja (pengangguran) dan tidak dibatasi oleh usia berapapun, dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “*Analisis Efektifitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja*” (*Study Kasus UPTD BLK Kalianda*).



D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka perumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana efektivitas peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di UPTD BLK Kalianda?
2. Bagaimana peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja menurut Prespektif Ekonomi Islam?

²² *Ibid.*

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian :

- a. Untuk mengetahui efektivitas peran Balai Latihan Tenaga Kerja di UPTD BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.
- b. Untuk mengetahui peran Balai Latihan Tenaga Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja menurut perspektif Ekonomi Islam.

2. Manfaat Penelitian

Dengan mengetahui pemecahan permasalahan maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

- 1) Dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu ekonomi dibidang ketenagakerjaan secara umum dan ekonomi islam secara khususnya.
- 2) Memberikan wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai efektivitas peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.
- 3) Selain sebagai bahan informasi juga sebagai literatur atau bahan informasi lainnya.

b. Manfaat Praktis

Bagi BLK : Sebagai bahan evaluasi bagi BLK dalam memberikan pengetahuan mengenai efektivitas peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja guna meningkatkan kualitas

kerja tenaga kerja yang menjadi anggota atau peserta pelatihan di BLK tersebut.

F. Metode Penelitian

Pembahasan proposal ini agar sesuai dengan apa yang diharapkan, maka diperlukan metode penelitian yang digunakan dalam penyelesaian laporan penelitian. Adapun metode yang digunakan adalah :

1. Jenis dan Sifat Penelitian.

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) adalah melakukan kegiatan lapangan tentu guna memperoleh berbagai data dari informasi yang dilakukan.²³ Jadi penelitian ini bertujuan untuk mencari data dari lapangan untuk mengetahui bagaimana efektivitas peran Balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Sedangkan menurut sifatnya penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif. Metode ini disebut metode kualitatif karna data penelitian berupa deskriptif kualitatif, dokumen pribadi, catatan lapangan, ucapan dan tindakan responden, dan lain-lain.²⁴

2. Populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.²⁵ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta gelombang ke tiga yang mengikuti pelatihan di UPTD Balai

²³ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung : Alumi, 1996), h. 28.

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Rnd* (Bandung : Alfabeta, 2016), h. 15.

²⁵ *Ibid.*, h. 117.

Latihan Kerja Kalianda. Adapun jumlah peserta yang dimaksud adalah berjumlah 112 orang, seperti yang tercantum dalam tabel berikut :

Tabel 2.
Jumlah tenaga kerja yang mengikuti pelatihan kerja di UPTD BLK KALIANDA menurut kejuruan tahun 2017

NO	JENIS KEJURUAN	PENDUDUK (JIWA)		
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	Procesing	-	16	16
2	Menjahit	1	15	16
3	Otomotif speda motor	16	-	16
4	Teknik listrik	15	1	16
5	Teknik las	16	-	16
6	Office	9	7	16
7	Tata rias / kecantikan	-	16	16
JUMLAH		57	55	112

Sumber Data: Kantor UPTD BLK KALIANDA

Sampel sering didefinisikan sebagai bagian dari populasi, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.²⁶ Penelitian sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *random sampling*, metode *random sampling* yakni pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan starta yang ada dalam populasi.²⁷ Menurut Suharsimi Arikunto, sebagai perkiraan apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subjeknya besar dapat diambil 10-15% atau 20-25%.²⁸ Berdasarkan penjelasan di atas maka sampel yang diambil 20-25% yaitu 28 orang diambil 4 orang dari setiap jurusan.

²⁶ *Ibid.*, h. 118.

²⁷ *Ibid.*, h. 120.

²⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 173.

3. Sumber Data dalam Penelitian

- a. Data Primer, adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berkenaan dengan variabel yang diteliti atau data yang diperoleh dari partisipan secara langsung.²⁹ Data primer dalam penelitian ini adalah data yang peneliti peroleh langsung dari UPTD BLK Kalianda, yaitu kepala UPTD BLK Kalianda, instruktur UPTD BLK Kalianda serta peserta pelatihan yang ada di UPTD BLK Kalianda.
- b. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer. Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta dari studi pustaka. Dapat dikatakan data sekunder ini bisa berasal dari dokumen-dokumen grafis seperti tabel, hasil nilai peserta, catatan, foto dan lain-lain.³⁰ Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang peneliti peroleh dari lembaga atau instansi serta literatur-literatur yang mendukung penelitian.

4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Pada penelitian kali ini peneliti memilih jenis penelitian kualitatif maka data yang diperoleh haruslah mendalam, jelas dan spesifik. Selanjutnya dijelaskan

²⁹ *Ibid.*, h. 22.

³⁰ Sugiyono, *op.cit.*, h. 22.

bahwa pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan/triangulasi.³¹ Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka.

a. Wawancara

Wawancara yaitu proses memperoleh penjelasan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara tanya jawab dan bertatap muka langsung dengan atau tanpa pedoman.³² Bentuk wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terarah (*guided interview*), dimana penelitian menanyakan kepada subjek yang diteliti berupa pertanyaan-pertanyaan yang menggunakan pedoman sebelumnya. Dalam wawancara ini peneliti mewawancarai langsung Kasubag UPTD BLK Kalianda, para instruktur UPTD BLK Kalianda. Adapun data-data yang ingin diketahui hasil wawancara tersebut adalah untuk mendapatkan data peserta, sumber daya instruktur yang dimiliki, peran BLK.

Wawancara ini ditunjukkan kepada :

1. Kasubag UPTD BLK Kalianda
2. Koordinasi instruktur UPTD BLK Kalianda
3. Instruktur kejuruan UPTD BLK Kalianda

b. Kuisioner

Kuisioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

³¹ *Ibid.*, h. 224-225.

³² *Ibid.*, h. 233.

kepada responden.³³ Metode ini digunakan bertujuan untuk mengambil data dari sebuah survei atau laporan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup. Kuisisioner tertutup berupa pertanyaan *multiple choise* yang terdiri dari tiga alternatif jawaban sehingga partisipan dapat memilih jawaban yang sesuai dan peneliti dapat dengan mudah memberikan kode-kode atas jawaban yang didapatkan.³⁴ Kuesioner ini ditunjukkan kepada peserta yang mengikuti pelatihan UPTD BLK Kalianda dan digunakan untuk mengetahui bagaimana peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.

c. Studi Pustaka

Yaitu Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, majalah-majalah, jurnal-jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.³⁵ Studi pustaka digunakan untuk memperoleh data sekunder yang sifatnya teoritis, dan digunakan sebagai pembandingan dalam pembahasan nantinya.

d. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi disini adalah sekumpulan data yang didapatkan dari UPTD BLK Kalianda berupa dokumentasi resmi, foto, dan sebagainya yang diharapkan dapat mendukung analisis penelitian, Hasil penelitian dari

³³ *Ibid.*, h. 142.

³⁴ *Ibid.*, h. 142.

³⁵ *Ibid.*, h. 238.

observasi dan wawancara akan semakin sah dan dapat dipercaya apabila didukung oleh foto-foto.³⁶

5. Metode Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceriterakan kepada orang lain. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa langkah awal dari analisis data adalah mengumpulkan data yang ada, menyusun secara sistematis, kemudian mempresentasikan hasil penelitiannya kepada orang lain.³⁷ Tahapan analisis data kualitatif adalah sebagai berikut:³⁸

- a. Membaca atau mempelajari data, menandai kata-kata kunci dan gagasan yang ada dalam data.
- b. Mempelajari kata-kata kunci itu, berupaya menemukan tema-tema yang berasal dari data.
- c. Menuliskan 'model' yang ditemukan.
- d. Koding yang telah dilakukan.

Analisis data dimulai dengan melakukan wawancara mendalam dengan informan kunci, yaitu seseorang yang benar-benar memahami dan mengetahui situasi obyek penelitian. Setelah melakukan wawancara, analisis data dimulai dengan membuat transkrip hasil wawancara, dengan

³⁶ *Ibid.*, h. 239.

³⁷ *Ibid.*, h. 248.

³⁸ *Ibid.*, h. 249.

cara memutar kembali rekaman hasil wawancara, mendengarkan dengan seksama, kemudian menuliskan kata-kata yang didengar sesuai dengan apa yang ada direkaman tersebut.

Setelah peneliti menulis hasil wawancara tersebut kedalam transkrip, selanjutnya peneliti harus membaca secara cermat untuk kemudian dilakukan reduksi data. Peneliti membuat reduksi data dengan cara membuat abstraksi, yaitu mengambil dan mencatat informasi-informasi yang bermanfaat sesuai dengan konteks penelitian atau mengabaikan kata-kata yang tidak perlu sehingga didapatkan inti kalimatnya saja, tetapi bahasanya sesuai dengan bahasa informan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Efektivitas

1. Pengertian Efektivitas

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang telah dicapai, yang mempunyai pengaruh serta membawa hasil guna mencapai suatu keberhasilan dalam suatu kegiatan³⁹. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya sarana prasarana dalam sejumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya, untuk menghasilkan sebuah pekerjaan tepat pada waktunya.⁴⁰

Menurut para ahli, efektivitas mempunyai beberapa pengertian, diantaranya menurut Stephen P. Robbins mendefinisikan efektivitas itu sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang. Artinya, suatu efektivitas dapat dilihat dari tingkat pencapaian organisasi dimana makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.⁴¹ Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkannya. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.⁴²

³⁹ Indrawijaya dan Adam Ibrahim, *konsep perilaku dan budaya organisasi*, (Bandung : Refika Aditama, 2010), h. 175.

⁴⁰ Abdurahmat, *efektivitas organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2008), h. 7.

⁴¹ .Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), Cet. ke-3 h. 129

⁴² *Ibid.*,

Efektivitas juga dijelaskan dalam firman Allah SWT QS. Al-Isra'

ayat 26 :

وَأَاتِ ذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَلَا تُبَذِّرْ تَبْذِيرًا ۚ ٢٦

Artinya : dan berikanlah kepada keluarga-keluarga yang dekat akan haknya, kepada orang miskin dan orang yang dalam perjalanan dan janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros.⁴³

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada kaum muslimin agar menunaikan hak kepada warga yang dekat orang-orang miskin dan orang yang dalam perjalanan. Perintah tersebut menandakan bahwa pemberian itu berdasarkan kepada tujuan dan hal yang lebih jelas dan tepat. Hal tersebut sesuai dengan pengertian efektivitas yang telah dijelaskan sebelumnya.

2. Indikator – indikator efektivitas.

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Tingkat efektivitas dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan, namun jika hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai, maka hal itu dikatakan tidak efektif.⁴⁴ Terdapat beberapa cara pengukuran terhadap efektivitas, sebagai berikut :⁴⁵

⁴³ Departemen Agama RI, Mushaf Al Qur'an terjemahannya, (Bandung: Pustaka Al-Hambra, 2014), h. 367.

⁴⁴ Abdurahmat *op.cit.*, h. 7.

⁴⁵ *Ibid.*,

1. Keberhasilan program
2. Keberhasilan sasaran
3. Kepuasan terhadap program
4. Tingkat input dan output
5. Pencapaian tujuan menyeluruh.

Definisi-definisi tersebut menilai efektivitas dengan menggunakan tujuan akhir atau tujuan yang diinginkan. Kenyataan dalam upaya mencapai tujuan akhir, perusahaan atau organisasi harus mengenali kondisi-kondisi yang dapat menghalangi tercapainya tujuan, sehingga dapat diterima pandangan yang menilai efektivitas organisasi sebagai ukuran seberapa jauh sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai.



B. Tinjauan Tentang Balai Latihan Kerja.

1. Pengertian Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.⁴⁶

⁴⁶ Peraturan Menteri *Tenaga Kerja Dan Transmigrasi* Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1 Pasal 1.

2. Sejarah Balai Latihan Kerja

Asal muasal Balai Latihan Kerja (BLK) berawal dari ide awal pembentukan Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) bidang industri pada tahun 1953 dan pada tahun 1960, PPKPI diarahkan menjadi Pelatihan Pencari Kerja pegawai Instansi agar menjadi Tenaga Kerja yang memiliki keterampilan.

Pada tahun 1970, seiring dengan perkembangan zaman, terjadi perubahan dari Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) menjadi Balai Latihan Kerja dibawah pembinaan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, dan sejak otonomi daerah Balai Latihan Kerja (BLK) berubah menjadi Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) berada dibawah naungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja di masing-masing daerah di Indonesia.⁴⁷

3. Perkembangan Balai Latihan Kerja

BLK lahir pertama kali di Solo, Jawa Tengah pada tahun 1947. Pada mulanya BLK-BLK didirikan hanya dipulau Jawa. Pendirian BLK diluar pulau Jawa dimulai baru pada tahun 1957 dengan dibangunnya BLK di Padang, Sumatera Barat. Seiring dengan perkembangan jaman dan kebutuhan masyarakat atas peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja, jumlah BLK meningkat secara pesat dan kini telah berjumlah 182 BLK yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Menurut

⁴⁷ Wulan Rahma Wati “*Sejarah Balai Latihan Kerja*,” Long Live Education; <http://www.nonfromwulan.blogspot/programs/legal.html> (diakses 10 Agustus 2017).

sejarahnya, perkembangan BLK di Indonesia dibagi menjadi 7 periode yaitu.⁴⁸

a. Periode 1 (1945-1960) : Bermula dari Jawa BLK pertama dibangun di Solo pada tahun 1947. Pada awal periode ini, sebanyak 10 BLK seluruhnya dibangun di pulau Jawa, dan baru pada tahun 1957 pembangunan BLK di luar pulau dimulai dengan dibangunnya BLK Padang, Sumatera Barat yang dilanjutkan dengan didirikannya 4 BLK lainnya termasuk di Jayapura, Manokwari dan Palembang. Program pelatihan di BLK dalam periode ini lebih difokuskan pada keterampilan industri seperti konstruksi, elektronika dan listrik.

b. Periode 2 (1960an) : Ekspansi BLK ke Luar Jawa.

Perkembangan BLK selama periode tahun 1960an ditandai dengan meningkatnya jumlah BLK yang dibangun di luar pulau Jawa. Pada periode ini mulai dikembangkan “Unit-Unit Pelatihan Keliling (Mobile Training Unit/MTU) untuk mencapai kelompok sasaran yang berada di daerah pedesaan.

c. Periode 3 (1970an) : Awal Pertumbuhan BLK

Pada periode ini dibangun 21 BLK di seluruh wilayah Indonesia.

d. Periode 4 (1980an) : Puncak pertumbuhan BLK

Pada periode ini perkembangan BLK memasuki tahap perkembangan puncak dengan dibangunnya 16 BLK tipe B dan 104 BLK tipe C (BLK Kecil), sehingga pada akhir Repelita IV di tahun 1988 secara

⁴⁸ *Ibid.*,

keseluruhan terdapat 157 buah BLK. Program pelatihan di BLK dalam periode ini dititik beratkan pada pelatihan untuk para penganggur dan dilaksanakan berdasarkan prinsip Trilogi Pelatihan yaitu:

1. Pelatihan harus berdasarkan permintaan;
2. Pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi;
3. Pelatihan harus disatu padukan dalam proses yang saling bersangkut paut (hubungan pelatihan, pendidikan dan pengembangan) dan pelaksanaan proses (koordinasi antar instansi yang berpartisipasi).

e. Periode 5 (1990-1997) : BLK menuju kemandirian

Pada periode ini diadakan reformasi pengelolaan BLK yang diarahkan untuk menata ulang seluruh sistem pengelolaan BLK agar bisa mandiri baik di segi manajemen maupun finansial. Program pelatihan disusun sebagai kegiatan usaha yang berorientasi pada permintaan.

f. Periode 6 (1998-2006) : Sewindu BLK dalam Transisi dengan diterapkannya otonomi daerah ditahun 2001, sebagai implikasinya diterapkan pula desentralisasi manajemen BLK. Hal ini mengakibatkan sebagian besar BLK diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Pada periode ini sebanyak 154 BLK diserahkan kepada Pemda dan hanya 11 BLK yang masih dikelola langsung oleh pemerintah pusat.

g. Periode 7 (2007-2011) : Revitalisasi BLK dan Program '3 in 1'

Pada periode ini dicanangkan kebijakan revitalisasi BLK dan Program '3 in 1' yang mengintegrasikan pelatihan, sertifikasi dan penempatan.

Revitalisasi BLK dilaksanakan dalam rangka mengembalikan fungsi BLK menjadi lembaga pelatihan yang menghasilkan lulusan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Revitalisasi tersebut menyangkut aspek manajemen, sarana dan prasarana, sumber daya manusia/instruktur dan program pelatihan yang diakhiri dengan sertifikasi dalam rangka meningkatkan daya saing lulusan BLK.

4. Fungsi Balai Latihan Kerja

Untuk menjalankan tugas pokoknya, BLK mempunyai fungsi sebagai berikut : ⁴⁹

- a) Menyusun rencana program pelatihan.
- b) Pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan.
- c) Pemasaran program, fasilitas produksi dan jasa hasil pelatihan serta pemberian layanan informasi pelatihan.
- d) Memelihara pelaksanaan pelatihan dan pembuatan laporan
- e) Pelaksanaan urusan Tata usaha dan rumah tangga.

5. Tujuan dari BLK

- a) Meningkatkan produktivitas Tenaga Kerja baik di daerah pedesaan dan pinggiran kota.
- b) Memperluas lapangan usaha dan kesempatan kerja.
- c) Menciptakan pelatihan produksi serta uji keterampilan.
- d) Mendorong dan mengembangkan jiwa kewirausahaan.
- e) Meningkatkan motivasi dan jiwa mandiri

⁴⁹ UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

6. Tugas Pokok Balai Latihan Kerja (BLK) :

UPTD/BLK mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai kebutuhan dan keahliannya serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁵⁰ Sesuai dengan UU No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, Tugas Pokok BLK adalah melaksanakan Pelatihan bagi Tenaga Kerja dalam berbagai kejuruan yang tersedia. Dilihat dari tugas BLK yaitu memberikan pelatihan dengan adanya pelatihan diharapkan dapat merubah atau meningkatkan kualitas kerja angkatan kerja yang lebih baik, oleh karena itu perubahan menjadi alasan balai latihan kerja mengadakan pelatihan tenaga kerja.

7. Peran balai latihan kerja

Peran UPTD BLK sesuai dengan tugas pokoknya yaitu memberikan pelatihan dan keterampilan untuk angkatan kerja yang putus sekolah. dalam menjalankan perannya untuk memberi pelatihan.⁵¹

⁵⁰ *Ibid.*,

⁵¹ *Ibid.* ,

C. Konsep Tenaga Kerja

6. Bekerja

Sebelum konsep tentang tenaga kerja diberikan perlu diketahui tentang definisi bekerja. Bekerja adalah melakukan kegiatan dengan maksud memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam satu minggu. bekerja tersebut harus berurutan dan tidak terputus.⁵²

Bagi seorang muslim bekerja adalah suatu upaya bersungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset dan rezekinya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukan dunia, serta menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat, dengan kata lain pada dasarnya dengan bekerja manusia memanusiakan dirinya karena bekerja adalah aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu jasmani dan rohani dan didalam mencapai tujuan tersebut ia berupaya penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah.⁵³

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu. Didalam agama Islam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup hukumnya wajib, karenannya bekerja sama mulianya dengan, misalnya

⁵² Wahyu Adji, Suwerli, Suratno, *Ekonomi*, (Jakarta : Erlangga, 2007), h. 5.

⁵³ Idri, *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta : Prendamedia Group, 2015), h. 293.

shalat, haji atau membayar zakat, semua bernilai ibadah, bedanya yang pertama disebut juga ibadah mahdhah, dalam banyak keterangan, Allah SWT sangat menghargai orang yang giat bekerja karena itu berarti ia telah melaksanakan kewajibannya.⁵⁴ Hal ini tertuang dalam firman Allah QS.

Al-jum'ah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Artinya : “apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”

Manusia seharusnya menyadari kewajiban dirinya untuk senantiasa bekerja dan berkarya, dalam proses produksi, sumber daya manusia disebut dengan tenaga kerja.⁵⁵

7. Pengertian tenaga kerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat⁵⁶. Tenaga kerja dapat juga diartikan sebagai penduduk yang berada dalam batas usia kerja. Tenaga kerja disebut juga golongan produktif, yakni dari usia 15-65 tahun.⁵⁷ Tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

⁵⁴ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), h. 104.

⁵⁵ *Ibid.*,

⁵⁶ Wahyu Adji, Suwerli, Suratno, *op.cit.* h.4.

⁵⁷ *Ibid.*,

8. Tenaga kerja dibagi menjadi dua kelompok yaitu :

a. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang aktif dalam kegiatan ekonomi. Aktif ini tidak selalu berarti sudah bekerja karena yang digolongkan sebagai angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) baik yang bekerja maupun yang mencari pekerjaan (pengangguran), batas usia ini diatur dalam UU No.20 Tahun 1999 pasal 2 ayat 2, sementara itu menurut versi Bank Dunia angkatan kerja adalah antara umur 15-64 tahun.⁵⁸

Angkatan kerja dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Pekerja (*employment*), yakni kelompok angkatan kerja yang sudah mendapat pekerjaan. Pekerja (*employment*) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:⁵⁹

a) Pekerja penuh (*full employment*), yakni pekerja yang bekerja dengan memenuhi kriteria berikut:⁶⁰

- 1) Lama kerja minimal 40 jam per minggu.
- 2) Besar pendapatan minimal sama dengan UMR (Upah Minimum Regional)
- 3) Jenis pekerjaan sesuai dengan pendidikan atau keahliannya

⁵⁸ *Ibid.*,

⁵⁹ *Ibid.*, h.5.

⁶⁰ Prahtama dan Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro Ekonomi Dan Makro Ekonomi*, Edisi Ketiga (Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2008). h.378.

b) setengah menganggur, yakni pekerja yang bekerja tapi tidak memenuhi kriteria pekerja penuh, kelompok setengah menganggur dibagi menjadi tiga kelompok, yakni⁶¹

1) Setengah menganggur menurut jam kerja, yaitu pekerja yang bekerja kurang dari 40 jam per minggu

2) Setengah menganggur berdasar pendapatan, yaitu pekerja yang menerima pendapatan lebih kecil dari UMR tempat dia bekerja.

3) Setengah menganggur menurut produktivitas, yaitu pekerja yang produktivitasnya di bawah standar perusahaan. Pada umumnya, pekerja yang baru masuk dan pekerja dengan cacat tertentu termasuk kelompok ini.

2. Pengangguran (*unemployment*), yakni kelompok angkatan kerja yang belum mendapat pekerjaan.⁶²

b. Bukan angkatan kerja, yakni kelompok tenaga kerja yang tidak bersedia bekerja walaupun ada kesempatan kerja. Contohnya: pelajar, mahasiswa, dan ibu rumah tangga penerima pendapatan dan lain-lain.⁶³

⁶¹ *Ibid.*,

⁶² *Ibid.*, h. 376

⁶³ Prahtama dan Mandala Manurung, *op.cit.*, h.376.

9. Tenaga kerja berdasarkan keahliannya, dibagi menjadi:⁶⁴

- a. Tenaga Kerja Terdidik / Tenaga Ahli / Tenaga Mahir Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non formal.
- b. Tenaga Kerja Terlatih Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut.
- c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

10. Kesempatan kerja

Kesempatan kerja adalah lapangan kerja yang tersedia bagi lapangan kerja, tenaga kerja yang kemudian secara riil diperlukan oleh perusahaan atau lembaga penerima kerja pada tingkat upah, posisi dan syarat kerja tertentu, yang diinformasi melalui iklan dan lain-lain.⁶⁵

Beberapa faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja adalah :⁶⁶

- a. Pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan keahlian.
- b. Usia tenaga kerja
- c. Permintaan tenaga kerja

⁶⁴ Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006). h. 253.

⁶⁵ Wahyu Adji, Suwerli, Suratno, *op.cit.* h.5.

⁶⁶ *Ibid.*,

D. Kualitas Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Tenaga kerja atau Sumber daya manusia dalam pandangan Islam sering disebut sumber daya insani (SDI). Sumber daya insani adalah segenap kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakan kemampuan

untuk mencapai tujuan tersebut.⁶⁷ Allah menciptakan manusia dengan maksud agar memakmurkan bumi, dalam arti mereka memanfaatkan sumberdaya alam di bumi dan menjadi tenaga-tenaga yang bertugas mengolah dan memproduksi hasil-hasil bumi sehingga tercapai kesejahteraan hidup.

Allah berfirman dalam QS. Hud ayat 61 : ⁶⁸

﴿وَإِلَىٰ تَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَاقَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُم مِّنْ إِلَٰهٍ غَيْرُهُ هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَغَمَرَكُم فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوا لَهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّحِيبٌ ۝۶۱﴾

Artinya : dan kepada Tsamud (kami utus) saudara mereka shaleh. Shaleh berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada bagimu Tuhan selain Dia. Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku Amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya)."

Dalam ayat diatas, kata kunci dari faktor produksi sumber daya manusia terdapat dalam kata *wasata'marakum* yang berarti kamu memakmurkannya. Disini manusia sebagai khalifah di muka bumi diharapkan oleh Allah untuk menjadi pemakmur bumi dalam pemanfaatan tanah dan alam, kata pemakmur mengidentifikasikan manusia yang selalu menjadikan alam ini makmur dan

⁶⁷ Rudy haryanto, "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami" Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Pamekasan Vol. 4 No. 1 (2012), h. 177.

⁶⁸ Idri, *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta : Prendamedia Group, 2015), h. 86.

tidak menjadi perusak atau pengeksploitasi alam secara tidak bertanggung jawab, Muhammad Syawqi Al-Fanjari menyatakan bahwa motivasi ekonomi dalam Islam antara lain untuk memenuhi kebutuhan yang memadai (*al-had-al-khifayah*) bagi setiap muslim yang dilakukan dengan melakukan pembangunan dibidang ekonomi.⁶⁹ Manusia mempunyai kewajiban untuk mengelola dan memakmurkan bumi termaksud pembangunan ekonomi karena yang dimaksud dengan *al-imrah* dalam ayat diatas adalah *al-tanmiyyah al-iqtishadiyyah*, pembang pembangunan ekonomi yang menjadi tanggung jawab manusia sebagai sumber dayanya.⁷⁰

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang paling penting dari beberapa faktor produksi yang lain karena manusialah yang memiliki sifat inisiatif atau ide, mengorganisasi, memproses, dan memimpin semua faktor produksi dan non-manusia.⁷¹

Tugas yang diberikan manusia dalam memproduksi barang dan jasa merupakan bagian dari ibadah kepada Allah, Yusuf Al- Qardhawi menyatakan bahwa ibadah adalah suatu term umum yang mencakup semua aktivitas yang dicintai dan diridhai Allah, baik ibadah yang bersifat ritual- vertikal maupun ibadah yang bersifat muamalah - horizontal, termaksud dalam hal ini aktivitas ekonomi dan produksi.⁷²

Tugas manusia sebagai khalifah untuk memakmurkan bumi merupakan amanah yang Allah embankan kepada manusia dalam mendayagunakan potensi

⁶⁹ *Ibid.*,

⁷⁰ *Ibid.*, h. 87.

⁷¹ *Ibid.*,

⁷² *Ibid.*,

yang ada dalam membangun peradaban dimuka bumi sebagaimana firman Allah QS. Al-Ahzab ayat 72:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ٧٢

Artinya : Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu Amat zalim dan Amat bodoh.⁷³

Untuk kepentingan mengemban amanah itu Allah memuliakan manusia dengan memberikan potensi dan akal sehingga ia dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, dengan ilmu pengetahuan inilah manusia kemudian dapat mengeksplorasi, mengelolah, memproduksi, berbagai sumber daya alam yg allah peruntukan dan tundukan (*taskhir*) untuk kepentingan umat manusia dalam proses produksi, sumber daya manusia disebut dengan tenaga kerja.⁷⁴ Secara umum tenaga kerja dibagi menjadi dua kategori pertama tenaga kerja kasar/buruh kasar, misalnya pekerja bangunan, pandai besi, dan sebagainya, allah memuliakan hamba-hambanya walaupun mereka bekerja sebagai tenaga kerja kasar, banyak ayat dan hadis yang menjelaskan tentang kegiatan para nabi terkait dengan penghargaan terhadap para pekerja kasar seperti yang dilakukan nabi Hud dengan pembuatan kapal dan Nabi Dawud yang bekerja dengan keterampilan tangannya.

⁷³ *Ibid.*, h. 88

⁷⁴ *Ibid.*,

Kedua, tenaga terdidik dalam AL-Quran diceritakan tentang tenaga ahli dalam cerita Nabi Yusuf yang diakui pengetahuannya oleh Raja Mesir (Kuffir Al-Aziz) sehingga dipercayai untuk mengurus dan menjaga logistik.⁷⁵ Hal ini menunjukkan bahwa faktor keahlian dan penguasaan ilmu pengetahuan sangat penting dalam bekerja. Karena itu sumber daya manusia harus berkualitas dan kompeten. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar, karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah buruh, alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan.⁷⁶

Allah memerintahkan agar umat manusia bekerja dan pekerjaan itu sesungguhnya diperhatikan oleh Allah, Rasul, dan umat Islam. pekerjaan yang baik akan mendatangkan dampak positif akan diapresiasi dengan penghargaan di dunia ataupun akhirat, demikian sebaliknya pekerjaan yang buruk akan mendatangkan dampak negatif akan mendapatkan ancaman di dunia ataupun di akhirat, Allah mengetahui bagaimana seseorang bekerja dengan jujur atau tidak dalam pekerjaannya itu.⁷⁷ Allah berfirman QS. At-Taubah ayat 105:

⁷⁵ *Ibid.*, h. 89.

⁷⁶ Teguh Suropto, "Management SDM dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan SDM dalam Industri Bisnis" Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia Vol. 2 No. 2 (2012), h. 3.

⁷⁷ Idri, *op.cit.*, h. 294.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya : dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan keharusan dalam Islam, sebagaimana yang telah disampaikan oleh rasulallah SAW bahwa menuntut ilmu adalah kewajiban dari mulai lahir hingga wafat, oleh karena itu mempelajari sebuah ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan.⁷⁸ Dalam pandangan Islam mengenai pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja. Tenaga kerja yang terlatih mampu bekerja lebih teliti dari pada tenaga kerja yang tidak terlatih dan memiliki keterampilan. Hal ini tertuang dalam firman Allah QS. aZ zumar ayat 9 : ⁷⁹

أَمْ مَنْ هُوَ قُنُوتٌ ءَانَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ
رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو
الْأَلْبَابِ ٩

Artinya : (apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang

⁷⁸ *Ibid.*,

⁷⁹ Departemen Agama RI, Mushaf Al Qur'an terjemahannya, (Bandung: Pustaka Al-Hambra, 2014), h. 367.

mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?"
Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.

Jelas dalam ayat tersebut Allah SWT menyampaikan, bahwa hasil kerja yang terlatih tidak akan sama dengan hasil kerja yang tidak terlatih. ada beberapa syarat – syarat agar sumber daya manusia berkualitas dan kompeten Pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan keharusan dalam Islam, sebagaimana yang telah disampaikan oleh rasulallah SAW bahwa menuntut ilmu adalah kewajiban dari mulai lahir hingga wafat, oleh karena itu mempelajari sebuah ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan.⁸⁰ Peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan hal yang penting , mengingat manusialah yang mengelolah modal, teknologi, sumber daya alam sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.⁸¹

Selain memerintahkan bekerja, Islam juga menuntut setiap muslim agar dalam bekerja dibidang apapun haruslah bersikap profesional inti profesionalisme setidaknya dicirikan oleh tiga hal:⁸²

1. *Kafa'ah* yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.
2. *Himmatul- 'amal* yakni memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi.
3. Amanah yakni bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya.

Untuk mewujudkan profesionalisme, Islam memberikan tuntunan yang sangat jelas yaitu:⁸³

- 1) *Kafa'ah* diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.

⁸⁰ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet, *op.cit.*, h. 105.

⁸¹ *Ibid.*,

⁸² *Ibid.*,

⁸³ *Ibid.*,

2) *Himmatul-amal* diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja disamping motivasi ingin mendapatkan reward dan menghindari hukum *puishment*.

3). Amanah diperoleh dengan menjadikan atau sebagai unsur pengontrol utama tingkah laku.

Bekerja dengan hasil terbaik, bekerja dengan pengetahuan, bekerja sesuai dengan bidang keahlian, proses-prosesnya harus dilakukan dengan patut dan layak. Islam sebagai agama yang sempurna menuntut segala sesuatu dilakukan secara baik dan rapih, Kualiatas tenaga kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada :⁸⁴

- a. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang yang lebih berorientasi pada intelenjensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki seseorang.
- b. Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c. *Albilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Menurut Klingner dan Nanbaldian produktivitas kerja merupakan fungsi perkalian dari usaha manusia yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-

⁸⁴ Idri,*op.cit.*, h. 319.

latihan, produktivitas yang meningkat, berarti performan yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.⁸⁵

E. Kerangka Berfikir

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional, tenaga kerja yang berkualitas dapat mendorong pembangunan ekonomi suatu negara. Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dinas tenaga kerja di Provinsi Lampung mendirikan Balai Latihan kerja (BLK).

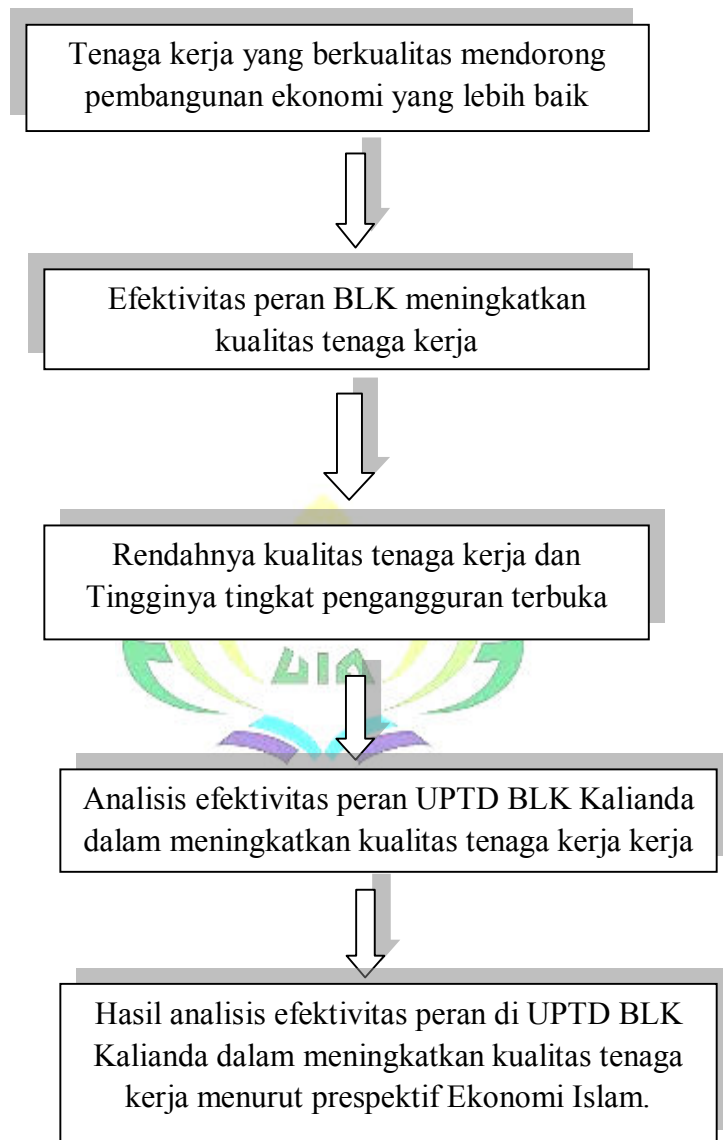
Dalam pandangan Islam mengenai pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja. Tenaga kerja yang terlatih mampu bekerja lebih teliti dari pada tenaga kerja yang tidak terlatih dan memiliki keterampilan.

Salah satu BLK yang ada di Provinsi Lampung adalah UPTD BLK Kalianda, peran BLK Kalianda adalah menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, mandiri, profesional, dan mampu bersaing dipasar kerja yang berakses global.

Namun sayangnya angka pengangguran di Provinsi Lampung ini masih tinggi berdasarkan data statistik jumlah angka pengangguran terbuka di Provinsi Lampung tahun 2016 masih tinggi yaitu sebanyak 183,50 ribu orang. Agar dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, tentulah efektivitas peran BLK dalam mengatasi masalah kualitas tenaga kerja sangat dibutuhkan. Peneliti ini mencoba untuk menganalisis dari efektivitas peran

⁸⁵ Idri, *op.cit.*, h. 319.

BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja menurut perspektif Ekonomi Islam. Gambar 1 menunjukkan kerangka pemikiran penelitian ini.



Gambar 1 Kerangka Berfikir.

F. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang mengambil lokasi di UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda. Sedangkan obyek ini adalah tentang

analisis efektivitas peran balai latihan kerja terhadap kualitas tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam. Oleh karena itu, selain berdasarkan pada survei dan data-data yang diperoleh, penulis juga berpijak pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Arwani Ahmad (Journal ilmu Pemerintahan, 2014) yang berjudul tentang “*Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja.*” Penelitian dilakukan di Balai Latihan Kerja Industri Samarinda. Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah penelitian lapangan dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa peran BLKI Samarinda dalam meningkatkan kualitas peserta pelatihan kerja industri melalui kegiatan pelatihan, sertifikasi dan penempatan kerja telah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸⁶ Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Arwani Ahmad adalah Arwani Ahmad memfokuskan penelitiannya terhadap terhadap peningkatan kualitas kerja melalui pelatihan kerja dan sertifikasi sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah efektifitas peran balai latihan kerja dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Joko Legowo (skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang 2009) yang berjudul “*Peran Balai Latihan*

⁸⁶Arwani Ahmad, “*Peran Balai Latihan Kerja Industri dalam Meningkatkan Kualitas Kerja,*” *journal ilmu pemeritah*, Vol. 2 (1), 2014, h. 4.

Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja.” Penelitian ini melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah, metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi, hasil penelitian ini menunjukkan kebijakan Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang berusaha mencetak tenaga kerja berkualitas yang sesuai dengan dengan standar mutu yang telah ditetapkan dalam peningkatan kualitas kerja tenaga kerja Indonesia dilakukan sesuai dengan kebutuhan pasar.⁸⁷ perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yaang dilakukan oleh Joko Legowo adalah jika peneliti menggunakan metode kualitatif sedangkan metode yang digunakan Joko Legowo menggunakan metode kuantitatif. Selain itu pada penelitian Joko Legowo memfokuskan penelitiannya terhadap kebijakan yang diberikan Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang dalam meningkatkan tenaga kerja yang berkualitas yang sesuai dengan dengan standar mutu yang telah ditetapkan dalam peningkatan kualitas kerja tenaga kerja Indonesia dilakukan sesuai dengan kebutuhan pasar. sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah efektifitas peran balai latihan kerja dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhayatul Husna (Tesis Progam Studi Magister dan Doktor Fakultas Ekonomi Universitas Andalas 2015) yang berjudul Tentang “*Evaluasi Tentang Progam Pelatihan Kerja UPTD BLK*

⁸⁷Joko Legowo, skripsi: “*Peran Balai Latihan Kerja dan Transmigrasi dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja*” (Semarang : Universitas Negri Semarang, 2009).

Payakumbuh.” Penelitian ini melakukan penelitian di BLK Payakumbuh metode pengumpulan data penelitian yang dilakukan adalah dengan cara kuesioner, dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan pelatihan program kerja di BLK Payakumbuh.⁸⁸ Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayatul Husna adalah Nurhayatul Husna memfokuskan penelitiannya terhadap evaluasi pelaksanaan program latihan kerja serta penyusunan strategi untuk pengembangan dan pelaksanaan pelatihan kebijakan di BLK Payakumbuh, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah efektifitas peran balai latihan kerja dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja.



⁸⁸ Nurhayatul Husna, Tesis: “*Evaluasi Unit Pelayanan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Payakumbuh*” (Andalas: Universitas Andalan, 2015) h. 14.

BAB III

HASIL PENELITIAN

F. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

UPTD BALAI LATIHAN KERJA KALIANDA Jl. Trans Sumatera Km 6. Kalianda Lampung Selatan UPTD BALAI LATIHAN KERJA (BLK) Kalianda merupakan salah satu Unit Pelaksana Tekhnis Daerah Provinsi Lampung di bawah Struktural Dinas Tenaga Kerja Kependudukan dan Transmigrasi Provinsi Lampung yang menangani Kegiatan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja dalam wilayah Kerja Kabupaten Lampung Selatan, Pesawaran, Pringsewu dan Kabupaten Tanggamus dan sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Lampung Nomor 03 Tahun 2001 yang dirubah dengan Pergub Lampung No. 14 Tahun 2008.⁸⁹

2. Sejarah Perkembangan UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda

Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda didirikan dan diresmikan penggunaannya yaitu pada tahun anggaran 1981 dengan nama Balai Latihan Kerja Industri dan Pertanian (BLKI/P) KALIANDA dibawah menteri tenaga kerja. Tahun 1986 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP.840/MEN/1986 Balai Latihan Kerja Industri dan Pertanian (BLKI/P) berubah status menjadi Kursus Latihan Kerja. Tahun 1987 Kursus Latihan Kerja (KLK) KALIANDA berubah status menjadi Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (LLK-UKM) berdasarkan Surat Keputusan Menteri

⁸⁹ Wawancara dengan Edy Supomo, Koordinator Instruktur UPTD BLK Kalianda, Tanggal 13 Agustus 2017.

Tenaga Kerja Nomor: KEP.88/MEN/1988. Dengan munculnya atau bergulirnya Reformasi pada tahun 1997 dan untuk memberdayakan Pemerintahan Daerah melalui Otonomi Daerah maka Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (LLK-UKM) berubah status lagi menjadi Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yaitu Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD-BLK) KALIANDA yang dikukuhkan dengan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Lampung Nomor : 03 Tahun 2001 dan peraturan Gubernur Propinsi Lampung Nomor : 27 Tahun 2010 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pada Dinas Daerah Propinsi Lampung.⁹⁰

3. Dasar Hukum:⁹¹

- a. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Permenakertrans No.11 Tahun 2012 Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah.

4. Visi, Misi, Tugas dan Fungsi UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda :

a. VISI⁹²

Visi dari BLK Kalianda adalah Menjadi Lembaga Pelatihan yang berkualitas, profesional dan produktif berakses global.

b. MISI⁹³

Adapun Misi BLK Kalianda adalah membentuk dan menciptakan Tenaga Kerja yang Mandiri, berkualitas, profesional, produktif dan berethos kerja tinggi sesuai dengan pasar kerja berakses global .

⁹⁰ Wawancara dengan Edy Supomo, Koordinator Instruktur UPTD BLK Kalianda, Tanggal 13 Agustus 2017.

⁹¹ *Ibid.*,

⁹² *Ibid.*,

⁹³ *Ibid.*,

c. Tugas Pokok :⁹⁴

UPTD/BLK mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai kebutuhan dan keahliannya serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sesuai dengan Keputusan Gubernur Nomor 03 Tahun 2001, Tugas Pokok BLK Kalianda adalah melaksanakan Pelatihan bagi Tenaga Kerja dalam berbagai kejuruan yang tersedia.

d. Fungsi :⁹⁵

Untuk menjalankan tugas pokoknya, BLK Kalianda mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) penyusunan rencana pelatihan dan pengembangan program pelatihan.

Penyusunan rencana pelatihan dilakukan dengan analisa kebutuhan pelatihan (*training need analysis*) pengembangan program dilakukan dengan rencana program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

- b) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja dan uji keterampilan. Pemasaran program, fasilitas produksi, jasa dan hasil pelatihan serta pemberian layanan informasi pelatihan.

⁹⁴ Keputusan Gubernur Lampung Nomer 3 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksanaa Teknis Dinas (UPTD) Pada Dinas-Dinas Provinsi Lampung.

⁹⁵*Ibid.*,

Pelaksanaan Program Pelatihan dimana tahap ini meliputi Rekrutmen peserta pelatihan, Pelaksanaan program pelatihan kerja dan penilaian peserta pelatihan.

c) Penilaian pelaksanaan pelatihan dan pembuatan laporan.

Proses untuk mengetahui dan menilai efektifitas pencapaian tujuan program pelatihan secara keseluruhan.

5. Program UPTD BLK Kalianda

Untuk menjalankan tugas dan fungsinya UPTD BLK Kalianda mempunyai program, Program UPTD BLK Kalianda adalah pelatihan berbasis kompetensi, penyediaan fasilitas belajar, sertifikasi kompetensi, dan penempatan tenaga kerja.

6. Jenis program dan jurusan di UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda meliputi:⁹⁶



- a. Office
- b. Teknologi Mekanik (Tekmek) : Las Listrik/Las Karbit
- c. Listrik dan Elektronika : Instalasi Penerangan .
- d. *Otomotif* : Sepeda Motor.
- e. Pertanian : *Mix Farming Prosesing* dan Perikanan.
- f. Aneka Jurusan : Menjahit, Bordir, Anyam-anyaman, Sablon
- g. Tata rias : Kecantikan .

⁹⁶ Wawancara dengan Edy Supomo, Koordinator Instruktur UPTD BLK Kalianda, Tanggal 13 Agustus 2017.

7. Sarana dan Prasarana Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda: ⁹⁷

Disamping didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan kegiatan operasional Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda didukung dengan sarana dan prasarana yang terdiri dari :

a. Tanah :

Tanah yang dimiliki oleh Balai Latihan Kerja (BLK) kalianda sebagai tempat dan lokasi kegiatan terletak di Jl. Trans Sumatera Km 6. Kalianda Lampung Selatan UPTD BALAI LATIHAN KERJA (BLK) Kalianda. Bangunan UPTD BLK Kalianda dibangun diatas tanah seluas 20.000 m². Balai Latihan Kerja (BLK) kalianda mempunyai gedung tempat kerja (kantor), asrama untuk tempat peserta latihan, gedung pertemuan/aula, dan disamping itu BLK juga mempunyai rumah dinas.⁹⁸

b. Fasilitas gedung tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Jumlah gedung yang dimiliki Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda

No.	Jenis Gedung	Jumlah
1.	Asrama	2 Unit
2.	Aula Tempat Pertemuan	1 Unit
3.	Dapur	1 Unit
4.	Gudang	1 Unit
5.	Instalasi Air/Sumur Bor	2 Unit
6.	Kantin/Rumah Makan	2 Unit
7.	Kantor	1 Unit
8.	Musholla	1 Unit
9.	Pos Jaga	1 Unit
10.	Ruang Instruktur	8 Unit
11.	Ruangkasi Pemasaran	1 Unit
12.	Ruang Kelas Bangunan	1 Unit
13.	Ruang Kelas Komputer	1 Unit

⁹⁷ *Ibid.*,

⁹⁸ Sumber dokumen, UPTD BLK Kalianda, September 2017.

14.	Ruang Kelas Las	1 Unit
15.	Ruang Kelas Listrik	1 Unit
16.	Ruang Kelas Menjahit	1 Unit
17.	Ruang Kelas Otomotive	1 Unit
18.	Ruang Kelas Pertanian	1 Unit
19.	Ruang Kepala UPTD BLK	1 Unit
20.	Ruang Sholat	1 Unit
21.	Ruang Staff	4 Unit
22.	Ruang TU	1 Unit
23.	Ruangkasi Pelatihan	1 Unit
24.	Toilet / Wc	2 Unit
25.	Warung	1 Unit

Sumber: data sekunder diolah UPTD BLK KALIANDA pada tahun 2017

8. Metode Pelatihan di UPTD BLK Kalianda⁹⁹

Metode pelatihan yang digunakan dalam proses pelatihan ini pembelajaran teoritis menggunakan metode ceramah, tanya jawab dan *shop talk*, dilanjutkan dengan pendalaman materi menggunakan metode diskusi dan praktek. Selama proses pelatihan di balai ini tentu diadakan evaluasi, guna mengetahui tingkat penyerapan kemampuan peserta dalam memahami dan melaksanakan pembelajaran yang telah disampaikan, sistem evaluasi tersebut yang dipakai dalam pelatihan ini dengan tes akhir komprehensif dengan menggunakan tes tulis dan Praktikum yang menggunakan ujian praktik.

⁹⁹ Wawancara dengan Edy Supomo, Koordinator Instruktur UPTD BLK Kalianda, Tanggal 13 Agustus 2017.

9. Alokasi Waktu Pelatihan di UPTD BLK Kalianda

Tabel 4

Alokasi waktu pelatihan peserta UPTD BLK Kalianda tahun 2017

No	Progam / kejuruan	Jumlah peserta	JP		
			Teori	Workshop	Jumlah
1.	<i>Processing</i>	16	34	26	160
2.	<i>Office</i>	16	52	148	200
3.	<i>Otomotif</i> speda motor	16	74	206	280
4.	Teknik listrik	16	53	187	240
5	Teknik las	16	34	326	360
6	Menjahit	16	49	231	280
7	Tata rias	16	49	231	280

Sumber surat keputusan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi,
UPTD BLK Kalianda, 2017.

10. Pegawai di UPTD BLK Kalianda

Untuk melaksanakan fungsi keseharian sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan dibutuhkan tenaga ahli yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki baik untuk instruktur maupun pegawai lainnya dan semua pegawai dan sumber daya instruktur yang ada di UPTD BLK Kalianda merupakan pegawai negeri sipil (PNS) yang direkrut melalui pemerintah provinsi Lampung yang berpendidikan S1 dan D3, dan instruktur- instruktur

tersebut dilatih keterampilan dan management di Balai Besar Latihan Kerja (BBLK) Serang provinsi Banten.¹⁰⁰

11. Susunan Organisasi Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda, terdiri dari :¹⁰¹

- a. Kepala
- b. Sub Bagian Tata Usaha
- c. Seksi Pelatihan dan Pengembangan
- d. Seksi Pemasaran dan Kerjasama
- e. Kelompok Jabatan Fungsional

1) Sub Bagian Tata Usaha sebagaimana dimaksud diatas, dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala UPTD.

2) Seksi-Seksi sebagaimana dimaksud diatas, dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala UPTD

3) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud diatas, dipimpin oleh seorang Pejabat Fungsional Senior yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala UPTD

¹⁰⁰ Wawancara dengan Edy Supomo, Koordinator Instruktur UPTD BLK Kalianda, Tanggal 13 Agustus 2017.

¹⁰¹ Keputusan Gubernur Lampung Nomer 3 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksanaa Teknis Dinas (UPTD) Pada Dinas-Dinas Provinsi Lampung.

12. Uraian Tugas :¹⁰²

- a. Kepala mempunyai tugas memimpin, mengendalikan dan mengkoordinasi pelaksanaan tugas Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda sesuai dengan kebijakan kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, pegawai, keuangan, perlengkapan, rumah tangga dan surat menyurat kearsipan serta penyusunan laporan balai.
- c. Seksi Pelatihan dan Pengembangan mempunyai tugas melaksanakan dan menyiapkan bahan penyusunan program uji keterampilan, pelaksanaan dan pengembangan tenaga kerja.
- d. Seksi Pemasaran dan Kerjasama mempunyai tugas melaksanakan dan menyiapkan bahan pemasaran program, fasilitasi, hasil produksi, jasa dan hasil pelatihan serta kerjasama dengan pengguna (pihak lain).

untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai jumlah Sumber Daya Manusia pada Balai Latihan Kerja (BLK) kalianda berdasarkan Tingkat Pendidikan, Golongan dan Jenis Kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

¹⁰² *Ibid.*,

Tabel 5
Sumber Daya Manusia Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda berdasarkan
Tingkat Pendidikan :

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SLTA	13
D3	2
S1	5
S2	-
S3	-
Total	20

Sumber : Daftar Nominatif Pegawai UPTD BLK Kalianda Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Lampung November 2017

Tabel 6
Sumber Daya Manusia Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda
berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah
Golongan IV	1
Golongan III	15
Golongan II	3
Golongan I	1
Total	20

Sumber : Daftar Nominatif Pegawai UPTD BLK Kalianda Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Lampung November 2017

Tabel 7
Sumber Daya Manusia Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda
berdasarkan Jenis Kelamin :

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	16
Perempuan	4
Total	20

Sumber : Daftar Nominatif Pegawai UPTD BLK Kalianda Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Lampung November 2017

Tabel 8
Sumber Daya Manusia Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda berdasarkan bidang tugasnya :

Menurut bidang tugasnya	Jumlah
a. Sub bagian tata usaha	5
b. Seksi pelatihan dan pengembangan	3
c. Seksi pemasaran dan kerjasma	4
d. Tenaga fungsional (instruktur) dirinci sbb:	8
1. Instruktur pelaksana	1
2. Instruktur pelaksana lanjutan	3
3. Instruktur Penyila	4
4. Instruktur Pertama	-
5. Instruktur Muda	4
6. Instruktur madya	-
a. Dirinci berdasarkan kejuruan :	1
1. Instruktur kejuruan basic office	
2. Instruktur kejuruan teknik las	
3. Instruktur kejuruan processing	
4. Instruktur kejuruan otomotive speda motor	
5. Instruktur kejuruan menjahit	
6. Instruktur kejuruan teknik listrik	
7. Instruktur kejuruan tata rias	

Sumber : Daftar Nominatif Pegawai UPTD BLK Kalianda Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Lampung November 2017

13. Peserta Pelatihan Tahun Angkatan 2017

a. Perekrutan peserta pelatihan UPTD BLK Kalianda

Berdasarkan observasi peneliti, proses perekrutan peserta melalui pendaftaran dan pengumuman saja, pelatihan Balai Latihan Kerja Kalianda bisa langsung daftar di tempat pendaftaran BLK. Tahap selanjutnya adalah pengumpulan berkas yang harus dipenuhi, yaitu :

1. membawa fotokopoi Ijazah terakhir sebanyak 2 lembar.
2. fotokopi KTP/ Surat Keterangan Kepala Desa sebanyak 2 Lembar.
3. Pas foto hitam putih 4x6 dan 3x4 sebanyak 2 lembar

4. *Map snalhecter* 2 buah

Setelah pengumpulan berkas selanjutnya verifikasi berkas, dilanjutkan dengan pengisian formulir pendaftaran, setelah kuota pendaftaran terpenuhi, maka tim pendaftaran akan memberikan pengumuman penerimaan calon peserta pelatihan. Pengumuman akan disampaikan melalui sms atau telepon ke nomer telepon calon peserta yang tercantum di formulir disaat calon peserta mendaftar. Proses selanjutnya adalah registrasi ulang calon peserta dengan mengisi formulir registrasi yang disertai dengan materai Rp.6000.

b. Jumlah peserta

Dalam pelaksanaan pelatihan BLK membagi tiga angkatan pelatihan untuk setiap angkatan, dengan keterbatasan daya tampung, yaitu 16 orang disetiap jurusan yang dibuka maka diadakan test atau seleksi awal untuk peserta yang mendaftar. Berikut tabel daftar peserta dan jurusan pelatihan di UPTD BLK KALIANDA tahun angkatan 2017

Tabel 9
Daftar Jumlah Peserta Pelatihan BLK Angkatan Tahun 2017

No	Jenis Kejuruan	Penduduk (Jiwa)		
		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Procesing	-	16	16
2	Menjahit	1	15	16
3	Otomotif speda moto	16	-	16
4	Teknik listrik	15	1	16
5	Teknik las	16	-	16
6	Basic Office	9	7	16
7	Basic office	-	16	16
JUMLAH		57	55	112

Sumber : lampiran V Surat keputusan penyelenggaraan pelatihan
Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda : 2017

c. Fasilitas pelatihan

Fasilitas atau sarana dan prasarana yang diberikan kepada peserta yaitu berupa ATK (alat tulis kantor) dan media pembelajaran bagi instruktur dan fasilitas pasca pelatihan (media pembelajaran sesuai dengan kejuruannya masing-masing). Berikut adalah daftar alat tulis kantor :

Tabel 10
Fasilitas ATK yang Diberikan Kepada Peserta Pelatihan:

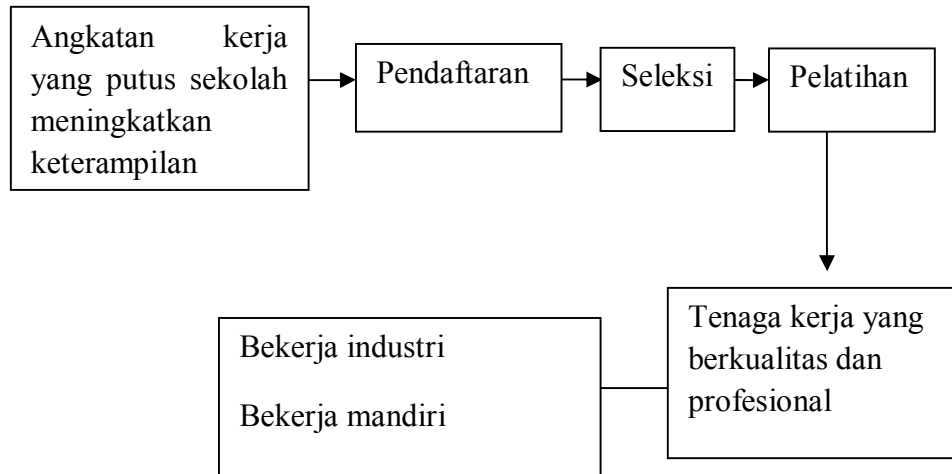
No	Nama Barang	Jumlah
1	Buku tulis isi 40 lembar	16
2	Buku panduan peserta	16
3	Tas peserta	16
4	Pulpen	16
5	Pensil hitam	16
6	Penghapus	16
7	Penggaris	16

Sumber: Wawancara dengan Yuni fitria, staff UPTD BLK Kalianda,
November 2017.



G. Bagan Pencapaian Tenaga Kerja yang Berkualitas

gambar 2 : Bagan Pencapaian Tenaga Kerja Yang Berkualitas



Sumber : Wawancara dengan Edy Supomo, Koordinator Instruktur UPTD BLK Kalianda, Tanggal 13 Agustus 2017.

Keterangan : angkatan kerja yang putus sekolah meningkatkan keterampilan dengan pendaftaran di UPTD BLK Kalianda, seleksi dilakukan oleh petugas, semua peserta yang mendaftar akan diterima, seleksi ini bertujuan untuk menentukan peserta mengikuti gelombang keberapa. Peserta yang telah lulus seleksi mengikuti pelatihan di UPTD BLK dengan waktu yang telah ditentukan. Dengan mengikuti pelatihan diharapkan akan menciptakan angkatan kerja menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan profesinal, serta angkatan kerja tersebut mendapatkan pekerjaan baik bekerja industri maupun bekerja mandiri.

Tabel 11 : Realisasi pelatihan UPTD BLK Kalianda tahun 2012- 2017

Tahun	Jumlah
2012	575
2013	592
2014	208
2015	592
2016	432
2017	352
TOTAL	2751

Sumber data sekunder dokumen UPTD BLK Kalianda

H. Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja

Peran Balai Latihan Kerja kalianda merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan BLK berupa pelaksanaan tugas dan fungsinya demi mencapai tujuan, didirikanya BLK yaitu menghasilkan tenaga kerja Indonesia dan para pencari kerja yang berkualitas dan kompetitif melalui pelatihan, sertifikasi kompetensi dan penempatan tenaga kerja. Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja sesuai dengan progam BLK yaitu :

- d. Memberikan kursus atau pelatihan berbasis kompetensi terhadap angkatan kerja yang putus sekolah
- e. Memberikan keterampilan dalam berbagai kejuruan

- f. Menyediakan fasilitas belajar seperti penyediaan alat tulis kantor, penyediaan tenaga pengajar, penyediaan kurikulum dan penyediaan metode pelatihan.
- g. Memberikan kemampuan untuk melakukan kerja sendiri atau berwirausaha.¹⁰³

I. Data Jawaban Partisipan

Hasil wawancara partisipan tentang peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas kerja tenaga kerja di UPTD BLK Kalianda:

- a. Berdasarkan hasil wawancara partisipan (kasi pelatihan pengembangan UPTD BLK Kalianda) maka dapat dipaparkan jawaban sebagai berikut :
Berdasarkan wawancara dengan kasi pelatihan dan pengembangan di UPTD BLK Kalianda yaitu Bapak Selamat ST pada tanggal (26 september 2017), mengatakan bahwa Sumber dana pelatihan bersumber dari dana APBN dan APBD, program APBN adalah peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pemagangan berbasis kompetensi, program APBD adalah penyelenggaraan berbasis masyarakat.
- b. Berdasarkan hasil wawancara partisipan (Koordinasi instruktur UPTD BLK Kalianda) maka dapat dipaparkan jawaban sebagai berikut:
Wawancara dengan koordinasi instruktur di UPTD BLK kalianda pada tanggal (26 september 2017) berdasarkan wawancara dengan koordinasi instruktur UPTD BLK Kalianda yaitu Bapak Edy mengatakan bahwa :

¹⁰³ Wawancara dengan Edy Supomo, Koordinator Instruktur UPTD BLK Kalianda, Tanggal 4 Oktober 2017.

1. Peran di UPTD BLK Kalianda peran UPTD BLK Kalianda sesuai dengan tugas pokoknya yaitu memberikan pelatihan dan keterampilan untuk angkatan kerja yang putus sekolah dan pengangguran dengan menyediakan fasilitas belajar seperti alat tulis kantor, tenaga pengajar, kurikulum dan metode pelatihan. Efektivitas peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja yaitu memberikan pelatihan berbasis kompetensi dan dengan instruktur yang handal.
2. Dari hasil wawancara, peserta mengalami peningkatan kualitas kerja setelah mengikuti pelatihan hal ini dapat dilihat dari pengetahuan peserta seperti keselamatan kerja, pengetahuan fungsi dan guna ala-alat kerja atau pelatihan dan lain-lain.
3. Dari hasil wawancara dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang mengikuti pelatihan di UPTD BLK Kalianda sudah cukup efektif karena pemberian pelatihan dan keterampilan sudah sesuai dengan kurikulum yang telah ditentukan, tetapi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Provinsi Lampung khususnya Kabupaten Lampung selatan belum efektif, hal ini disebabkan karna terbatasnya daya tampung pelatihan , jumlah paket pertahun, serta dana yang terbatas.
4. Kriteria peserta yang dapat dikatakan tenaga kerja yang berkualitas apabila peserta tersebut mandiri, terampil, bertanggung jawab, disiplin , dan mampu bekerjasama baik dengan peserta maupun dengan instruktur pelatih. Selain itu peserta telah lulus uji kompetensi yang diberikan oleh UPTD BLK Kalianda.

5. Sumber daya instruktur yang ada di UPTD BLK Kalianda adalah PNS yang direkut melalui pemerintah provinsi Lampung yang berpendidikan S1 dan D3 pendidikan dilatih keterampilan dan management di Balai Besar latihan kerja (BBLK) Serang Provinsi Banten
 6. Bapak Edy mengatakan bahwa UPTD BLK Kalianda bekerjasama dengan menteri kementerian tenaga kerja, melalui dana APBN dan bekerjasama dengan balai besar latihan kerja Serang provinsi Banten, untuk penempatan kerja bagi lulusan UPTD BLK Kalianda belum ada.
 7. UPTD BLK Kalianda sebagai lembaga kurang mendapat feedback dari siswa mengenai status dan keberadaan mereka setelah mengikuti pelatihan di BLK.
 8. UPTD BLK Kalianda selama ini belum pernah mengalami komplain atau keluhan dari peserta maupun lulusan UPTD BLK Kalianda.
- c. Berdasarkan hasil wawancara partisipan (Instruktur UPTD BLK Kalianda)

maka dapat dipaparkan jawaban sebagai berikut :

Wawancara dengan instruktur di UPTD BLK Kalianda pada tanggal (27 september 2017) berdasarkan wawancara dengan instruktur UPTD BLK Kalianda yaitu Bapak Edy Supomo mengatakan bahwa :

1. Pemberian pelatihan kepada peserta terkendala oleh terbatasnya sarana prasarana, kurangnya alat untuk praktek sehingga peserta dalam praktek harus bergantian.
2. Waktu pelatihan yang diberikan kepada peserta pelatihan telah ditentukan sesuai surat keputusan penyelenggaraan berbasis kompetensi

UPTD BLK Kalianda, waktu yang diberikan biasanya sekitar 160 JP sampai 360 JP sesuai dengan kurikulum dan kejuruan masing –masing.

3. Jurusan yang paling banyak diminati adalah jurusan komputer.
4. Materi yang diberikan kepada peserta pelatihan sesuai dengan kurikulum kejuruan masing-masing.
5. Kriteria peserta yang telah lulus pelatihan adalah peserta tersebut mampu mengerjakan uji tes tulis dan uji pratikum sesuai dengan standar kompetensi kejuruan masing-masing
6. Peserta pelatihan di UPTD BLK Kalianda tidak ada yang tidak lulus pelatihan, karena semua peserta diajarkan sampai benar-benar bisa. Jika peserta tersebut belum bisa sampai batas waktu yang telah ditentukan peserta tersebut dianjurkan untuk mengikuti pelatihan tahun depan.
7. Peserta yang telah lulus uji tes akan mendapatkan sertifikat pelatihan.

J. Berdasarkan Deskripsi Jawaban Kuesioner Partisipan

Sebelum melakukan tahap analisis data, terlebih dahulu penulis akan memberikan penjelasan mengenai keterangan-keterangan Partisipan dalam penelitian ini.

1. Karakteristik partisipan

UPTD BLK Kalianda memiliki peserta sebanyak 112 peserta, dari peserta tersebut diambil sebanyak 25% dari 112 peserta (28 partisipan), peserta yang diteliti peneliti sebanyak 28 orang tersebut dilakukan saat jam istirahat pelatihan di UPTD BLK KALIANDA, berikut adalah tabel peserta yang diteliti yang mengikuti pelatihan di UPTD BLK Kalianda,

yaitu: Sebelum melakukan tahap analisis data, terlebih dahulu penulis akan memberikan penjelasan mengenai keterangan-keterangan partisipan dalam penelitian ini.

a. Nama dan jurusan partisipan

Tabel 12
Nama Partisipan Peserta Pelatihan UPTD BLK

NO	NAMA	JURUSAN
1	Agus mariansah	Juru las
2	Agustiar Puji R	Juru las
3	Puja Saputra	Juru las
4	Muhlisin	Juru las
5	Anggit Perdy Refaldi	Office
6	Dio renaldi	Office
7	Irfan junaidi	Office
8	Lili biqis m	Office
9	Rohima	Office
10	Susi andriani	Office
11	Mariyana	Office
12	Yusvita sari	Office
13	Ade Gumilang	Instalatir penerangan
14	Bilal Bihajat	Instalatir penerangan
15	Gading Dwi Arianto	Instalatir penerangan
16	Gusti Wahyudi	Instalatir penerangan

17	Aji Sutrisno	Otomotive sepeda motor
18	Anan Gustafa	Otomotive sepeda motor
19	Fitriyanto	Otomotive sepeda motor
20	Joko Suwito	Otomotive sepeda motor
21	Ajeng Purwanti	Mix Farming Prosesing dan Perikanan
22	Dian Melan Susana	Mix Farming Prosesing dan Perikanan
23	Elfa	Mix Farming Prosesing dan Perikanan
24	Hamsanah	Mix Farming Prosesing dan Perikanan
25	Devita Sari	Menjahit
26	Eko Widia Wati	Menjahit
27	Nurhayati	Menjahit
28	Yulinda	Menjahit

Sumber: data primer yang diolah penulis pada bulan oktober 2017

Tabel di atas merupakan partisipan penelitian yaitu angkatan kerja yang mengikuti pelatihan di UPTD BLK Kalianda berdasarkan nama dan jurusan. Partisipan yang dipilih adalah angkatan kerja yang mengikuti pelatihan di UPTD BLK Kalianda berdasarkan nama dan jurusan.

b. Usia partisipan

Tabel 13
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	<20 tahun	14	50%
2	20-30 tahun	9	32%
3	30-40 tahun	3	10%
4	>40 tahun	2	7%
Total		28	100%

Sumber: data primer yang diolah penulis pada bulan oktober 2017

Berdasarkan usianya, responden usia < 20 tahun sebanyak 14 orang atau 50% responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 9 orang atau 32%, partisipan yang berusia 30-40 tahun sebanyak 3 orang atau 10% sedangkan partisipan yang berumur >40 tahun berjumlah 2 orang atau 10%. dalam penelitian ini didominasi oleh partisipan yang berusia < 20 tahun sebanyak 14 orang atau 50%, dari jumlah keseluruhan sampel.

c. Jenis kelamin partisipan

Tabel 14
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	15	53%
2	Perempuan	13	47%
Total		28	100%

Sumber: data primer yang diolah penulis pada bulan oktober 2017

Dari data tabel di atas, responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 15 orang atau 53%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan hanya berjumlah 13 orang atau 47%.

d. Tingkat pendidikan partisipan

Tabel 15
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	1	4%
2	SMP	3	10%
3	SMA	24	86%
4	Perguruan Tinggi	-	-
Total		28	100%

Sumber: data primer yang diolah penulis pada bulan oktober 2017

Berdasarkan tabel pendidikan, responden dengan pendidikan SD sebanyak 1 orang atau 3%, SMP sebanyak 3 orang atau 8 %, SMA sebanyak 24 orang atau 86%, dan responden pendidikan hingga perguruan tinggi sebanyak 0 orang atau 0%.

2. Hasil penelitian

Data diatas merupakan nama-nama peserta, jurusan, jenis kelamin dan tingkat pendidikan, yang mengikuti pelatihan di UPTD BLK Kalianda yang diperoleh peneliti, dari hasil wawancara dan data kuesioner tentang efektivitas peran UPTD BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas kerja angkatan kerja yang mengikuti pelatihan di UPTD BLK Kalianda. Untuk

mendiskripsikan tentang efektivitas peran tersebut dalam meningkatkan kualitas kerja angkatan kerja peserta, maka akan penulis paparkan hasil jawaban peserta tentang pelatihan sebagai berikut :

a. Kualitas tenaga kerja di bidang pengetahuan.

Distribusi jawaban partisipan berdasarkan indikator pengetahuan dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 16
Distribusi Jawaban Responden Tentang Pengetahuan Peserta

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Tidak tahu		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	1.1	28	100	0	0	0	0	28	100
2	1.2	28	100	0	0	0	0	28	100
3	1.3	28	100	0	0	0	0	28	100

Sumber: data primer yang diolah penulis pada bulan oktober 2017

Interprestasi :

Berdasarkan tabel diatas 28 partisipan memberikan jawabannya kepada pilihan ya, hal tersebut memberikan penjelasan bahwa peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas peserta sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan pengetahuan mereka, dari jawaban alasan peserta dengan mengikuti pelatihan pengetahuan peserta bertambah seperti pengetahuan tentang fungsi dan kegunaan alat-alat pelatihan atau praktek serta pengetahuan tentang keselamatan kerja.

b. Kualitas tenaga kerja di bidang keterampilan.

Tabel 17
Distribusi Jawaban Responden Tentang Keterampilan Peserta

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Tidak tahu		Total	
		F	%	F	%	F	T	F	%
1	1.1	28	100	0	0	0	0	28	100
2	1.2	26	93	0	0	0	0	28	100
3	1.3	22	78	0	0	6	22	28	100
4	1.4	21	75	0	0	7	25	28	100

Sumber: data primer yang diolah penulis pada bulan oktober 2017

Interpretasi:

pada pertanyaan 1.1 tentang prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja, 28 partisipan 93% memberikan jawabannya kepada pilihan ya, hal tersebut memberikan penjelasan bahwa peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas peserta sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan keterampilan mereka, dan dari pertanyaan 1.2 yaitu tentang penggunaan alat- alat pratikum dan atau pelatihan dengan mahir, dari 28 partisipan peserta hanya 78 % yang menjawab pilihan ya, dan pada pertanyaan 1.3 yaitu tentang cara mempraktekan mesin- mesin pelatihan atau pratikum , dari 28 partisipan hanya 75 % yang menjawab pilihan ya, hal ini menjelaskan bahwa terdapat beberapa partisipan yang menjawab tidak tahu, dalam menerapkan prinsip-prinsip keselamatan kerja dilingkungan kerja serta tidak begitu bisa atau mahir dalam menggunakan alat-alat pelatihan

dan pratikum, dari alasan beberapa peserta karena usia yang tidak muda lagi.

- c. Kualitas tenaga kerja di bidang *albilites*.

Tabel 18
Distribusi Jawaban Responden Tentang *Albilities* Peserta

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Tidak tahu		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	1.1	28	100	0	0	0	0	28	100
2	1.2	28	100	0	0	0	0	28	100
3	1.3	28	100	0	0	0	0	28	100
4	1.4	28	100	0	0	0	0	28	100

Sumber: data primer yang diolah penulis pada bulan oktober 2017

Interprestasi:

Berdasarkan tabel diatas 28 partisipan memberikan jawabannya kepada pilihan ya, hal tersebut memberikan penjelasan bahwa peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas peserta sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan *albilites* tenaga kerja mereka, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setelah mengikuti pelatihan kualitas tenaga kerja meningkat hal ini dapa dilihat dari meningkatnya *albilites* peserta yaitu meningkatnya tingkat kedisiplinan peserta, mampu bekerjasama, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

d. Apakah ada kendala dalam mengikuti pelatihan ?

Tabel 19
Distribusi Jawaban Responden Tentang Kendala Pelatihan

No	Pertanyaan	Ya		Ragu- ragu		Tidak		Tidak tahu		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1.1	19	68	0	0	9	32	0	0	28	100

Sumber: data primer yang diolah penulis pada bulan oktober 2017

Interprestasi :

Dari 28 partisipan 19 orang atau sekitar 68 % menyatakan bahwa dalam mengikuti pelatihan terdapat kesulitan atau hambatan , dari jawaban alasan ini disebabkan karena sarana dan prasarana yang kurang memadai, sarana yang terbatas dan sebagian sudah rusak sehingga peserta harus bergantian dalam pelatihan, selain itu instruktur hanya 1 dalam setiap jurusan sehingga bila instruktur itu berhalangan tidak bisa hadir, biasanya digantikan oleh petugas. tetapi 9 orang lainnya menyatakan bahwa tidak ada hambatan atau kesulitan dalam mengikuti pelatihan.

e. Apakah setelah lulus dari pelatihan UPTD BLK Kalianda peserta sudah mengetahui ingin bekerja dimana natinnya ?

Tabel 20
Distribusi Jawaban Responden Tentang Keinginan Bekerja

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Tidak tahu		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	1.1	17	61	0	0	11	39	28	100

Sumber: data primer yang diolah penulis pada bulan oktober 2017

Interprestasi :

dari 28 partisipan 17 atau sekitar 61 % diantaranya memberikan jawaban kepada pilihan ya, dari alasan 17 orang tersebut sebagian menyatakan bahwa mereka setelah lulus ingin membuka usaha sendiri, dan dari 11 partisipan memberikan jawabannya kepada pilihan tidak tahu, ini menyatakan bahwa mereka tidak tahu ingin bekerja dimana. Dari alasan jawaban sebelas partisipan setelah lulus dari pelatihan mereka masih bingung, dari hasil wawancara dengan salah satu instruktur di UPTD BLK Kalianda belum ada kerjasama penyaluran tenaga kerja dalam penempatan kerja bagi lulusan UPTD BLK Kalianda.

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Efektivitas Peran UPTD BLK dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja.

Efektivitas adalah keaktifan daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju, suatu organisasi dapat dikatakan efektif kalau tujuan organisasi atau nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visi tercapai.¹⁰⁴ Jadi efektivitas peran balai latihan kerja adalah upaya-upaya yang dilakukan balai latihan kerja guna mencapai target tepat pada waktunya.

Peran balai latihan kerja sesuai dengan tugas pokoknya yaitu memberikan pelatihan dan keterampilan untuk angkatan kerja yang putus sekolah.

Dilihat dari tugas BLK yaitu memberikan pelatihan dengan adanya pelatihan diharapkan dapat merubah atau meningkatkan kualitas kerja angkatan kerja yang lebih baik, oleh karena itu perubahan menjadi alasan balai latihan kerja mengadakan pelatihan tenaga kerja.

Dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja UPTD BLK Kalianda mempunyai visi, misi, tugas, dan fungsi :

¹⁰⁴Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 4.

- a. Visi dari BLK Kalianda adalah menjadi lembaga pelatihan yang berkualitas, profesional dan produktif berakses global.
- b. Misi BLK Kalianda adalah membentuk dan menciptakan Tenaga Kerja yang Mandiri, berkualitas, profesional, produktif dan berethos kerja tinggi sesuai dengan pasar kerja berakses global. Untuk mencapai misinya, dari hasil penelitian, di UPTD BLK Kalianda tidak hanya memberikan pelatihan kepada angkatan kerja yang putus sekolah, tetapi kepada angkatan kerja yang belum mempunyai pekerjaan (pengangguran) dan tidak dibatasi usia berapapun. Dari hasil penelitian, peserta yang mengikuti pelatihan di UPTD BLK Kalianda tidak dipungut biaya apapun atau gratis, dana dari pemberian pelatihan ini berasal dari APBN dan APBD peserta penelitian di UPTD BLK diberikan ATK, seragam, *snack* dan uang intensif sebesar 10.000 /hari selain itu pelatihan yang diberikan adalah pelatihan berbasis kompetensi, Beberapa keuntungan penerapan pelatihan kerja berbasis kompetensi diantaranya adalah pelatihan kerja dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, praktis, ada kepastian pengakuan bagi peserta pelatihan dari dunia usaha sebagai pengguna jasa. Program pelatihan kerja berbasis kompetensi ini menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja, kemampuan kerja tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai standar kerja di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- c. Tugas pokok balai latihan kerja, yaitu tugas pokok BLK sesuai dengan keputusan Gubernur Nomor 03 tahun 2001, tugas pokok BLK adalah melaksanakan pelatihan dalam berbagai kejuruan yang tersedia. Dari hasil

penelitian terdapat 7 program kejuruan di UPTD BLK Kalianda, yaitu kejuruan *office*, Teknologi Mekanik (Las Listrik/Las Karbit), Listrik dan Elektronika (Instalasi Penerangan) *Otomotif* (Sepeda Motor) Pertanian (*Mix Farming Prosesing* dan Perikanan) Aneka Kejuruan (Menjahit, Bordir, Anyam-anyaman, Sablon), Tata rias (Kecantikan), dengan adanya berbagai program kejuruan peserta dapat memilih kejuruan yang sesuai dengan mintanya, sehingga peserta dapat melatih dan mengembangkan bakatnya.

d. Fungsi BLK yaitu :

1. Penyusunan rencana pelatihan dan pengembangan program pelatihan.

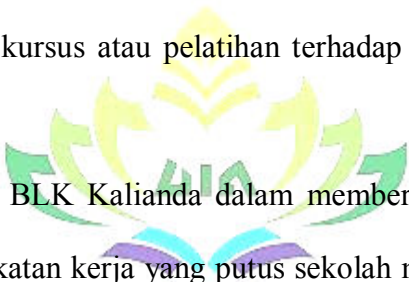
Penyusunan rencana pelatihan dilakukan dengan analisa kebutuhan pelatihan (*training need analysis*), Analisa kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis/TNA*) atau istilah lain yang memiliki pengertian yang sama adalah suatu proses identifikasi atau analisa untuk mengetahui atau menilai kinerja yang dimiliki calon tenaga kerja, dalam menganalisa kebutuhan pelatihan, terdapat 7 program pelatihan yang dibutuhkan dimasyarakat yaitu yaitu kejuruan *office*, Teknologi Mekanik (Las Listrik/Las Karbit), Listrik dan Elektronika (Instalasi Penerangan) *Otomotif* (Sepeda Motor) Pertanian (*Mix Farming Prosesing* dan Perikanan) Aneka Kejuruan (Menjahit, Bordir, Anyam-anyaman, Sablon), Tata rias (Kecantikan), pengembangan program dilakukan dengan rencana program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

2. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja dan uji keterampilan. Pelaksanaan Program Pelatihan dimana tahap ini meliputi: Rekrutmen peserta pelatihan, Pelaksanaan program pelatihan kerja dan penilaian peserta pelatihan. Rekrutmen peserta pelatihan di UPTD BLK Kalianda adalah angkatan tenaga kerja yang putus sekolah dan tenaga kerja yang pengangguran, rekrutmen peserta pelatihan di UPTD BLK Kalianda dengan cara memberikan pengumuman pendaftaran calon peserta dan program kejuruan yang tersedia dengan ditempel di mading UPTD BLK Kalianda. Pelaksanaan program pelatihan kerja di UPTD BLK Kalianda dilaksanakan dalam 3 periode atau 3 gelombang pertahun, pelatihan yang terdiri dari 22 paket pelatihan dan setiap satu gelombang terdapat 7 paket pelatihan. Tahap penilaian peserta pelatihan dilakukan setelah pelatihan, peserta yang telah lulus uji pelatihan akan mendapatkan sertifikat pelatihan, dengan adanya sertifikat pelatihan dapat membantu para peserta dalam mencari kerja.
3. Pemasaran program, fasilitas produksi, jasa dan hasil pelatihan serta pemberian layanan informasi pelatihan.
4. Penilaian pelaksanaan pelatihan dan pembuatan laporan. Proses untuk mengetahui dan menilai efektifitas pencapaian tujuan program pelatihan secara keseluruhan.

e. Peran UPTD BLK Kalianda

Peran Balai Lathan Kerja kalianda merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan BLK berupa pelaksanaan tugas dan fungsinya demi mencapai tujuan, didirikanya BLK yaitu menghasilkan tenaga kerja Indonesia dan para pencari kerja yang berkualitas dan kompetitif melalui pelatihan, sertifikasi kompetensi dan penempatan tenaga kerja. Sejalan dengan visi, misi, tugas dan fungsinya peran BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dilihat secara berhasil atau tidak (sudah berjalan efektif atau belum efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja) dengan melihat dari peran BLK yaitu :

1. Memberikan kursus atau pelatihan terhadap angkatan kerja yang putus sekolah.



Peran UPTD BLK Kalianda dalam memberikan kursus atau pelatihan terhadap angkatan kerja yang putus sekolah mempunyai target pelatihan 22 paket di UPTD BLK Kalianda dan 10 paket pelatihan di masyarakat, dari hasil wawancara dengan bapak EDY Supomo target UPTD BLK Kalianda adalah 10 paket pelatihan di masyarakat dan 22 paket pelatihan di tempat pelatihan atau di UPTD BLK Kalianda. Tetapi hasil target yang dapat dicapai adalah hanya 5 paket di pelatihan di masyarakat dan 21 paket pelatihan di UPTD BLK yang terbagi dalam 3 gelombang yaitu, gelombang 1 terdapat 7 paket pelatihan gelombang 2 terdapat 7 paket dan gelombang 3 terdapat 7 paket pelatihan. Dari hasil penelitian diatas bahwa peran UPTD BLK Kalianda dalam memberikan

kursus atau pelatihan terhadap angkatan kerja yang putus sekolah belum sepenuhnya berjalan efektif. Seperti yang dijelaskan di bab III bahwa efektivitas dapat dikatakan berhasil jika suatu organisasi dapat dikatakan efektif kalau tujuan organisasi atau nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visi tercapai.¹⁰⁵ Efektivitas peran balai latihan kerja adalah upaya-upaya yang dilakukan balai latihan kerja guna mencapai target tepat pada waktunya. Efektivitas peran UPTD BLK dikatakan berhasil jika peran UPTD BLK telah mencapai target. Menurut bapak Edy Supomo peran BLK tidak mencapai target karena terkendala oleh dana yang terbatas.

2. Memberikan keterampilan dalam berbagai kejuruan.

Peran balai latihan kerja dalam memberikan keterampilan dalam berbagai kejuruan terdapat 8 target kejuruan, dari hasil wawancara dengan bapak Edy Supomo target UPTD BLK Kalianda adalah target kejuruan 8 program kejuruan, tetapi hasil target yang dapat dicapai hanya 6 program kejuruan. Dari hasil penelitian diatas bahwa peran UPTD BLK Kalianda dalam memberikan kursus atau pelatihan terhadap angkatan kerja yang putus sekolah belum sepenuhnya berjalan efektif. Menurut bapak Edy Supomo peran BLK tidak mencapai target karena terkendala oleh dana yang terbatas, Kurangnya minat masyarakat, terbatasnya dana pelatihan, terbatasnya ruang pelatihan dan alat –alat pelatihan.

¹⁰⁵Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 4.

3. Menyediakan fasilitas belajar seperti penyediaan alat tulis kantor, penyediaan tenaga pengajar, penyediaan kurikulum dan penyediaan metode pelatihan.

Peran UPTD BLK Kalianda dalam menyediakan fasilitas belajar seperti penyediaan alat tulis kantor, penyediaan tenaga pengajar, penyediaan kurikulum dan penyediaan metode pelatihan. Sudah berjalan efektif hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan bapak Edy Supomo penyediaan fasilitas belajar seperti atk, penyediaan kurikulum dan penyediaan metode pelatihan diberikan merata kepada seluruh peserta UPTD BLK Kalianda, seluruh peserta di UPTD BLK Kalianda diberikan atk secara gratis, disediakan kurikulum yang sesuai dengan standar kompetensi kejuruan masing- masing.

4. Memberikan kemampuan untuk melakukan kerja sendiri atau berwirausaha.

Peran balai latihan kerja dalam memberikan kemampuan untuk melakukan kerja sendiri atau berwirausaha bisa dikatakan belum efektif, karena dari hasil wawancara dengan bapak Edy Supomo bahwa tidak ada data dari alumni atau lulusan UPTD BLK Kalianda bekerja mandiri atau dalam industri, dan UPTD BLK Kalianda tidak mengetahui mereka bekerja sendiri atau bekerja dalam industri, hal ini terkendala oleh tidak adanya *feedback* dari peserta, serta belum adanya kerjasama penempatan kerja, kerjasama yang ada di UPTD BLK Kalianda hanya sebatas kerjasama pelatihan. Tetapi beliau mengatakan bahwa peserta yang

sudah lulus dianggap sudah mampu dalam bersaing di dunia kerja karena di UPTD BLK Kalianda peserta diajarkan sampai bisa dan sesuai dengan standar kompetensi kejuruan masing- masing yang telah disediakan.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan peran BLK Kalianda belum sepenuhnya berjalan efektif, karena Efektivitas peran balai latihan kerja adalah upaya-upaya yang dilakukan balai latihan kerja guna mencapai target tepat pada waktunya, tetapi bisa di lihat dari paparan diatas bahwa dari empat peran UPTD BLK Kalianda hanya satu yang berjalan efektif, tiga peran UPTD BLK Kalianda yang lainnya belum berjalan efektif, sedangkan efektivitas peran UPTD BLK Kalianda dikatakan berhasil jika peran UPTD BLK Kalianda telah mencapai target.



Untuk lebih jelasnya tentang peran dan target di UPTD BLK Kalianda akan dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 21.

Peran UPTD BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja

No	Peran	Target	Hasil	Kesimpulan	Kendala	Sumber
1	Memberikan kursus atau pelatihan terhadap angkatan kerja yang putus sekolah	Target 10 paket pelatihan di masyarakat dan 22 paket pelatihan di tempat pelatihan atau di UPTD BLK Kalianda.	Hasil 5 paket di pelatihan di masyarakat dan 21 paket di UPTD BLK Kalianda, yang terdiri dari gelombang 1 terdapat 7 paket pelatihan, gelombang 2 terdapat 7 paket, dan gelombang 3	Belum efektif	Dana yang terbatas	Hasil wawancara dengan Bapak.Edy Supomo

			terdapat 7 paket pelatihan.			
2	Memberi -kan keteram- pilan dalam berbagai kejuruan	Target kejuruan 8 progam kejuruan	Terdapat 6 program kejuruan	Belum efektif	Kurangnya minat masyarakat , terbatasnya dana pelatihan, terbatasnya ruang pelatihan dan alat – alat pelatihan	Hasil wawancara dengan Bapak Edy Supomo dan hasil kuesioner peserta.
3	Menye- diakan fasilitas	Untuk Seluruh peserta	Seluruh peserta mendapatkan	Sudah efektif	-	Hasil wawancara dengan

	belajar seperti atk, penyediaan tenaga pengajar, kurikulum penyediaan metode pelatihan	yang mengikuti pelatihan	fasilitas belajar atk			Bapak.Edy Supomo
4	Memberikan kemampuan untuk melakukan kerja sendiri atau berwira-usaha.	Seluruh peserta yang mengikuti pelatihan di UPTD BLK Kalianda	Tidak diketahui	Belum efektif	Karena tidak adanya <i>feedback</i> peserta dan belum ada kerjasama penempatan kerja	Hasil wawancara dengan Bapak Edy Supomo

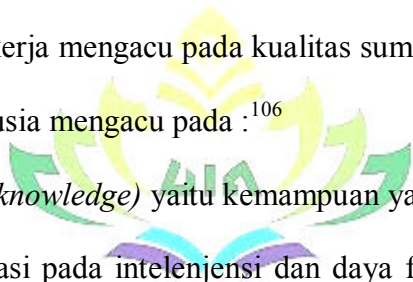
Dari hasil wawancara dengan Bapak Edy sebagai koordinator instruktur di UPTD BLK Kalianda, peran UPTD BLK Kalianda tidak mencapai target karena adanya beberapa kendala yaitu terbatasnya dana, kurangnya fasilitas pelatihan, kurangnya minat angkatan kerja, tidak adanya *feedback* dari lulusan UPTD BLK Kalianda serta belum adanya kerjasama penempatan kerja, selain itu kondisi sumber daya instruktur yang ada di UPTD BLK Kalianda sayangnya sebagian besar hanya lulusan SMA sederajat, namun ada juga yang lulusan D3 dan S1, padahal untuk melatih angkatan kerja yang putus sekolah dibutuhkan dari lulusan D4 karena lulusan D4 memiliki orientasi kurikulum yang lebih menekankan pada praktek sehingga lulusan D4 lebih memiliki kemampuan tentang kerja lapangan yang lebih mantap, tetapi pegawai negeri sipil yang ada di UPTD BLK Kalianda merupakan hasil rekrutan pemerintah provinsi Lampung dan instruktur-instruktur tersebut sudah dilatih di Balai Besar Latihan Kerja (BBLK) Serang.

Peserta pelatihan yang telah lulus uji akan mendapatkan sertifikat pelatihan yang dikeluarkan oleh UPTD BLK Kalianda, hal ini bertujuan agar dapat mempermudah peserta pelatihan dalam mencari pekerjaan nantinya, namun UPTD BLK Kalianda ini tidak menjamin adanya penyaluran atau penempatan kerja kepada para peserta pelatihan, hal ini disebabkan karena kerjasama yang dilakukan hanya sebatas kerjasama pelatihan, belum adanya kerjasama penyaluran dan penempatan tenaga kerja.

Jika di korelasikan dengan teori yang ada terdapat beberapa kondisi yang berjalan tidak sesuai dengan apa yang seharusnya, dimana seharusnya suatu pelatihan akan memberikan kemudahan di dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, pada kenyataannya pelatihan yang diberikan masih terdapat hambatan baik berupa sarana dan prasarana ataupun permasalahan di dalam dunia pasar kerja setelah selesai pelaksanaan pelatihan.

Sejalan dengan peran BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja peserta dilihat secara berhasil atau tidak berhasilnya dengan melihat indikator kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia.

Kualiatas tenaga kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada :¹⁰⁶

- 
- a. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang yang lebih berorientasi pada intelenjensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki seseorang.
 - b. Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
 - c. *Albilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Berikut adalah hasil penelitian tentang kualitas tenaga kerja sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan berdasarkan kuesioner :

¹⁰⁶Matutuna, *Management Sumber Daya Manusia*, cetakan ke2 (Jakarta : Gramedia Sarana Indonesia, 2001) h. 205.

- a. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang yang lebih berorientasi pada intelenjensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki seseorang.

Dari hasil pengamatan penulis di lapangan UPTD BLK Kalianda sangat memperhatikan kegiatan-kegiatan pelatihan dan keterampilan, Pemberian pelatihan dan keterampilan di UPTD BLK Kalianda yaitu pelatihan dan keterampilan berbasis kompetensi, Beberapa keuntungan penerapan pelatihan kerja berbasis kompetensi diantaranya adalah pelatihan kerja dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, praktis. Melalui palatihan kerja yang berbasis kompetensi dan dalam berbagai kejuruan, dengan waktu pelatihan yang relatif singkat yaitu sekitar 280 jam dalam 1 bulan, dengan lebih banyak praktek dari pada teori yaitu teori hanya 25 % sedangkan praktek 75%,¹⁰⁷ dan peserta dilatih dengan instruktur yang handal dan profesional, ini bertujuan agar peserta lebih mudah mengerti. Kegiatan pelatihan kerja ini mengacu pada kurikulum pelatihan yang telah di tetapkan dalam surat keputusan penyelenggaraan berbasis kompetensi sesuai dengan kejuruan. Kurikulum tersebut berisi materi pelatihan berupa unit-unit kompetensi sesuai jenis pelatihan kerja masing-masing yang harus dikuasai oleh peserta pelatihan. Dengan adanya pelatihan pengetahuan peserta terhadap kerja bertambah, ini bisa dilihat dari hasil penelitian di BAB III yaitu 28 partisipan 100 % memberikan jawabannya kepada pilihan ya, hal tersebut memberikan

¹⁰⁷Wawancara, Edy Supomo, Instruktur UPTD BLK Kalianda, 28 september 2017

penjelasan bahwa peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas peserta sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan pengetahuan mereka, dari jawaban alasan peserta dengan mengikuti pelatihan pengetahuan peserta bertambah peserta menjadi tahu tentang fungsi dan kegunaan alat-alat kerja atau pelatihan, selain itu peserta juga mendapatkan pengetahuan tentang standar keselamatan dan kesehatan kerja dilingkungan kerja.

- a. Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki peserta atau karyawan.

Pelatihan yang diberikan oleh UPTD BLK Kalianda kepada peserta kalianda berpengaruh positif karena dapat meningkatkan keterampilan peserta hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian di BAB III yaitu pada pertanyaan 1.1 tentang prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja, 28 partisipan 93% memberikan jawabannya kepada pilihan ya, hal tersebut memberikan penjelasan bahwa peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas peserta sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan keterampilan mereka, dan dari pertanyaan 1.2 yaitu tentang penggunaan alat-alat praktikum dan atau pelatihan dengan mahir, dari 28 partisipan peserta hanya 78 % yang menjawab pilihan ya, dan pada pertanyaan 1.3 yaitu tentang cara mempraktekan mesin- mesin pelatihan atau praktikum , dari 28 partisipan hanya 75 % yang menjawab pilihan ya, hal ini menjelaskan bahwa terdapat beberapa partisipan yang menjawab tidak tahu, dalam menerapkan prinsip-prinsip keselamatan kerja dilingkungan

kerja serta tidak begitu bisa atau mahir dalam menggunakan alat-alat pelatihan dan pratikum, dari alasan beberapa peserta karena usia yang tidak muda lagi.

- b. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab. Pelatihan yang diberikan oleh UPTD BLK Kalianda kepada peserta kalianda berpengaruh positif karena dapat meningkatkan abilities peserta hal ini dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan peserta dalam mengikuti pelatihan, ini bisa dilihat dari hasil penelitian di BAB III yaitu 28 partisipan 100 % memberikan jawabannya kepada pilihan ya, hal tersebut memberikan penjelasan bahwa peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas peserta sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan abilities mereka, peserta yang mengikuti pelatihan datang tepat waktu bahkan sebelum pelatihan dimulai peserta sudah datang, selain itu peserta juga secara sadar setiap pagi (sebelum pelatihan dimulai) dan setelah pelatihan selesai para peserta membersihkan dan merapikan ruang kelas atau pratikum tanpa disuruh.

Jadi dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kualitas kerja yang paling tinggi mengalami perubahan adalah indikator tentang pengetahuan dan *Abilities* karena dari 28 partisipan 100 % menjawab pada pilihan ya, hal tersebut memberikan penjelasan bahwa peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas peserta sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan pengetahuan mereka, dan indikator kualitas kerja yang

paling rendah jatuh pada indikator keterampilan karena dari 28 partisipan hanya 78 % persen yang menjawaba pada pilihan ya. hal ini menjelaskan bahwa terdapat beberapa partisipan yang menjawab ragu-ragu, dalam menerapkan prinsip-prinsip keselamatan kerja dilingkungan kerja serta tidak begitu bisa atau mahir dalam menggunakan alat-alat pelatihan dan pratikum, dari alasan beberapa peserta karena usia yang tidak muda lagi.

Garis besar dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peran UPTD BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan efektif hal ini dapat dilihat dari realisasi peran UPTD BLK Kalianda yang belum mencapainya target, tetapi walaupun peran balai latihan kerja kalianda belum berjalan efektif atau berjalan sepenuhnya, namun UPTD BLK Kalianda sudah mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja hal ini dapat dilihat dari pernyataan diatas.

B. Peran BLK dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam.

Ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.¹⁰⁸ Tenaga kerja atau Sumber daya manusia dalam pandangan Islam sering disebut sumber daya insani (SDI). Sumber daya insani adalah segenap kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakan kemampuan tersebut untuk mencapai tujuan tersebut.¹⁰⁹ Allah menciptakan manusia dengan maksud agar memakmurkan bumi, dalam arti mereka memanfaatkan

¹⁰⁸ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta: Erlangga, 2012), h. 16.

¹⁰⁹ Rudy haryanto, "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Pamekasan* Vol. 4 No. 1 (2012), h. 177.

sumberdaya alam di bumi dan menjadi tenaga-tenaga yang bertugas mengolah dan memproduksi hasil-hasil bumi sehingga tercapai kesejahteraan hidup. Allah berfirman dalam QS. Hud ayat 61 : ¹¹⁰

﴿وَإِلَىٰ تَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَاقَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُم مِّنْ إِلَهِ غَيْرُهُ ۖ هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّجِيبٌ ۝۶۱﴾

Artinya : dan kepada Tsamud (kami utus) saudara mereka shaleh. Shaleh berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada bagimu Tuhan selain Dia. Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku Amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya)."

Dalam ayat diatas, kata kunci dari faktor produksi sumber daya manusia terdapat dalam kata *wasata'marakum* yang berarti kamu memakmurkannya. Disini manusia sebagai khalifah di muka bumi diharapkan oleh Allah untuk menjadi pemakmur bumi dalam pemanfaatan tanah dan alam, kata pemakmur mengidentifikasikan manusia yang selalu menjadikan alam ini makmur dan tidak menjadi perusak atau pengeksploitasi alam secara tidak bertanggung jawab, Muhammad Syawqi Al-Fanjari menyatakan bahwa motivasi ekonomi dalam Islam antara lain untuk memenuhi kebutuhan yang memadai (*al-had-al-khifayah*) bagi setiap muslim yang dilakukan dengan melakukan pembangunan di bidang ekonomi.¹¹¹ Manusia mempunyai kewajiban untuk mengelola dan memakmurkan bumi termasuk pembangunan ekonomi karena yang dimaksud dengan *al-imrah* dalam ayat

¹¹⁰ Idri, *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta : Prendamedia Group, 2015), h. 86.

¹¹¹ *Ibid.*,

diatas adalah *al-tanmiyyah al-iqtishadiyyah*, pembangunan ekonomi yang menjadi tanggung jawab manusia sebagai sumber dayanya.¹¹²

Dalam membangun ekonomi suatu negara dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten, tenaga kerja yang berkualitas dapat memanfaatkan dan mengelolah sumber daya alam dengan baik sehingga tercapai kesejahteraan hidup.

Untuk kepentingan mengemban amanah itu Allah memuliakan manusia dengan memberikan potensi dan akal sehingga ia dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, dengan ilmu pengetahuan inilah manusia kemudian dapat mengeksplorasi, mengelolah, memproduksi, berbagai sumber daya alam yg Allah peruntukan dan tundukan (*taskhir*) untuk kepentingan umat manusia dalam proses produksi, sumber daya manusia disebut dengan tenaga kerja.¹¹³ Salah satu masalah ekonomi adalah pengangguran, didalam agama Islam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup hukumnya wajib, karenannya bekerja sama mulianya dengan, misalnya shalat, haji atau membayar zakat, semua bernilai ibadah, bedanya yang pertama disebut juga ibadah mahdhah, dalam banyak keterangan, Allah SWT sangat menghargai orang yang giat bekerja karena itu berarti ia telah melaksanakan kewajibannya.¹¹⁴ Hal ini tertuang dalam firman Allah QS. Al-jum'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

¹¹² *Ibid.*, h. 87.

¹¹³ *Ibid.*,

¹¹⁴ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), h. 104.

Artinya : “apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Selain memerintahkan bekerja, Islam juga menuntut setiap muslim agar dalam bekerja dibidang apapun haruslah bersikap profesional inti profesionalisme setidaknya dicirikan oleh tiga hal:¹¹⁵

1. *Kafa'ah* yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.
2. *Himmatul- 'amal* yakni memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi.
3. Amanah yakni bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya.

Untuk mewujudkan profesionalisme, Islam memberikan tuntunan yang sangat jelas yaitu: ¹¹⁶

- 1) *Kafa'ah* diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.
- 2) *Himmatul-amal* diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja disamping motivasi ingin mendapatkan reward dan menghindari hukum *puishment*.
- 3) Amanah diperoleh dengan menjadikan atau sebagai unsur pengontrol utama tingkah laku.

Sebagai lembaga pelatihan UPTD BLK Kalianda dalam menjalankan usahanya sudah sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam, karena pada realitasnya UPTD BLK Kalianda memberikan pelatihan dan keterampilan kepada angkatan yang putus sekolah guna meningkatkan kualitas tenaga kerja.

¹¹⁵ *Ibid.,*

¹¹⁶ *Ibid.,*

Peningkatan atau pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan keharusan dalam Islam, sebagaimana yang telah disampaikan oleh Rasulullah SAW bahwa menuntut ilmu adalah kewajiban dari mulai lahir hingga wafat, oleh karena itu mempelajari sebuah ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan.¹¹⁷ Selain itu UPTD BLK Kalianda memberikan pelatihan berbasis kompetensi pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan yang menitik beratkan pada kemampuan kerja, kemampuan kerja tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai standar yang ditempatkan di tempat pelatihan.

Prinsip *kafa'ah* yaitu diartikan bahwa tenaga kerja harus cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan. Karena tenaga kerja yang cakap atau ahli hasil kerja yang tidak akan sama dengan hasil kerja yang tidak terlatih. Didalam Islam menganjurkan kita melakukan pekerjaan harus cakap dan sesuai dengan kemampuan atau kapasitasnya, *kafa'ah* diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, untuk itu UPTD BLK Kalianda adalah salah satu lembaga yang memberikan pelatihan terhadap angkatan kerja yang putus sekolah, di UPTD BLK Kalianda terdapat berbagai program kejuruan, sehingga angkatan kerja dapat memilih program kejuruan sesuai dengan minat dan bakatnya, di UPTD BLK Kalianda terdapat 7 kejuruan yang tersedia dengan adanya program kejuruan peserta dapat mengembangkan dan melatih bakatnya sesuai dengan kejuruan yang mereka pilih, sehingga peserta menjadi tenaga kerja yang *kafa'ah* (tenaga kerja cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang

¹¹⁷ *Ibid.*,

dilakukan) hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian di BAB III tentang pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yaitu 28 partisipan 100 % memberikan jawabannya kepada pilihan ya, hal tersebut memberikan penjelasan bahwa peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas peserta sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan (*skill*) mereka.

Himmatul-amal yaitu diartikan bahwa tenaga kerja yang memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi. Misi BLK Kalianda adalah membentuk dan menciptakan tenaga kerja yang Mandiri, berkualitas, profesional, produktif dan berethos kerja tinggi sesuai dengan pasar kerja berakses global.

Untuk itu di UPTD BLK Kalianda selain dilatih keterampilan, peserta pelatihan dilatih tentang *alibilities* (kedisiplinan dan tanggung jawab dan kerjasama) dengan dilatihnya *alibilities* peserta lebih dapat menghargai waktu, dapat meningkatkan kerja sama antara peserta, dan peserta menyadari tanggung jawabnya masing-masing dengan sangat baik, sehingga peserta menjadi tenaga kerja yang *himmatul-amal* yaitu tenaga kerja yang memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yaitu peserta yang mengikuti pelatihan datang tepat waktu bahkan sebelum pelatihan dimulai peserta sudah datang.

Amanah yaitu terpercaya dan dapat bertanggung jawab, dengan memiliki sifat amanah peserta pelatihan dapat bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya. Amanah diperoleh dengan menjadikan atau sebagai unsur pengontrol utama tingkah

laku, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yaitu peserta secara sadar setiap pagi (sebelum pelatihan dimulai) dan setelah pelatihan selesai para peserta membersihkan dan merapihkan ruang kelas atau pratikum tanpa disuruh.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan terhadap data-data yang diperoleh dalam penelitian, maka penulis akan memberikan kesimpulan dan saran agar selanjutnya adanya pelatihan kerja lebih baik dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Adapun kesimpulan yang didapat dari penelitian tersebut adalah:

1. Peran BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan efektif, bahwa dari empat peran UPTD BLK Kalianda hanya satu yang berjalan efektif, tiga peran UPTD BLK Kalianda yang lainnya belum sepenuhnya berjalan efektif, tetapi walaupun peran balai latihan kerja kalianda belum berjalan efektif atau berjalan sepenuhnya, namun UPTD BLK Kalianda sudah mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja.
2. Bila ditinjau dari Ekonomi Islam peran BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja telah sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yaitu *kafa'ah* (cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan), *himmatul-amal* (semangat atau etos kerja yang tinggi), dan amanah (bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya). Hal ini ditunjukkan dengan adanya peningkatan kualitas kerja, pengetahuan tenaga kerja bertambah, tenaga kerja menjadi lebih terampil, dan *Albilities* (*loyalitas*, kerjasama, kedisiplin, tanggung jawab) tenaga kerja bertambah, serta tenaga kerja dapat bekerja sesuai dengan keahliannya dan peserta

memiliki sikap yang sesuai dengan prinsip syariah yaitu *kafa'ah*, *himmatul-amal* dan amanah.

B. Saran

Setelah melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan, guna melengkapi hasil penelitian, maka penulis perlu untuk memberikan saran-saran, adapun saran-saran yang perlu disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah

- a. UPTD BLK Kalianda dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja terhambat oleh dana yang terbatas, sehingga pelatihan tidak dapat mencakup seluruh angkatan kerja yang putus sekolah di Provinsi Lampung, untuk itu diharapkan pemerintah agar menambah anggaran untuk pelatihan di UPTD BLK Kalianda, sehingga UPTD BLK Kalianda mampu mencakup angkatan kerja yang putus sekolah di Provinsi Lampung untuk memberikan pelatihan dan keterampilan, agar angkatan kerja yang putus sekolah di Provinsi Lampung menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan mampu bersaing dalam dunia kerja.
- b. Pegawai dan instruktur di UPTD BLK Kalianda sebagian besar lulusan SLTA dan S1, padahal untuk melatih angkatan kerja yang putus sekolah dibutuhkan dari lulusan D4 karena lulusan D4 memiliki orientasi kurikulum yang lebih menekankan pada praktek sehingga lulusan D4 lebih memiliki kemampuan tentang kerja lapangan yang lebih mantap, untuk itu pemerintah diharapkan dapat merekrut pegawai dan instruktur dari lulusan D4.

c. Bagi UPTD BLK Kalianda

- a. Kerjasama yang dilaksanakan oleh UPTD BLK Kalianda hanya sebatas kerjasama pelatihan, sehingga dalam mencari kerja peserta masih bingung ingin bekerja dimana nantinya setelah lulus pelatihan di UPTD BLK Kalianda, untuk itu diharapkan kedepannya pihak UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda mampu menjalin kerjasama dengan pihak luar agar mampu menyalurkan siswa pelatihan agar dapat bekerja di tempat tersebut.
- b. Kurangnya pegawai di UPTD BLK Kalianda menjadi kendala dalam melaksanakan pelatihan sehingga menghambat proses pelatihan di UPTD BLK, untuk itu kedepannya diharapkan UPTD BLK Kalianda menambahkan jumlah pegawai dan instruktur agar dapat memperlancar proses pelatihan.

3. Bagi Peserta Pelatihan

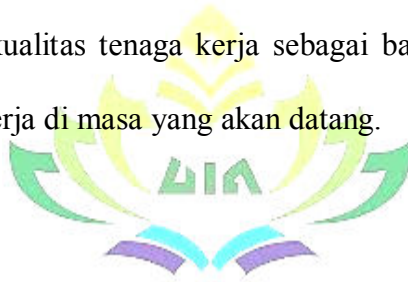
UPTD BLK Kalianda tidak mengetahui lulusan UPTD BLK Kalianda sudah memiliki pekerjaan atau belum bekerja, bekerja sendiri atau bekerja dalam industri, hal ini terkendala oleh tidak adanya *feedback* dari lulusan BLK Kalianda, seharusnya lulusan BLK memberikan *feedback* agar UPTD BLK mengetahui berapa alumni yang sudah bekerja baik mandiri maupun dalam industri, untuk itu peserta UPTD BLK Kalianda setelah lulus nantinya diharapkan dapat memberikan *feedback* kepada UPTD BLK Kalianda sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi UPTD BLK di masa yang akan datang.

4. Bagi Masyarakat

Kurangnya minat masyarakat dalam mengikuti pelatihan kerja sehingga menjadi kendala dalam mengisi kejuruan yang ada di UPTD BLK kalianda, banyak kejuruan yang tidak terisi untuk itu harus adanya kesadaran masyarakat bahwa pelatihan kerja itu penting sehingga masyarakat khususnya angkatan kerja yang putus sekolah atau yang belum mempunyai keterampilan mau mengikuti pelatihan kerja di UPTD BLK Kalianda.

5. Bagi Dunia Akademis

Diharapkan kepada para akademis perlu dilakukan penelitian selanjutnya dengan maksud untuk mengetahui efektivitas peran BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja sebagai bahan pertimbangan evaluasi balai latihan kerja di masa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat, *Efektivitas Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2008).
- Ahmad Arwani, “Peran Balai Latihan Kerja Industri dalam Meningkatkan Kualitas Kerja” *journal ilmu pemerintah*. Vol. 2, no.1, 2014.
- Adji Wahyu., et al. *Ekonomi*. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktek*, Jakarta: Rineka cipta, 1996.
- Berita resmi, “Stastistik Provinsi Lampung” Berita resmi Online. [http://www.Stasistik provinsi Lampung.org /progams/ legal.html](http://www.Stasistikprovinsi Lampung.org /progams/ legal.html) (diakses 10 Agustus 2017).
- Departemen Agama RI, *Mushaf Al Qur'an Terjemahannya*, Bandung: Pustaka Al-Hambra , 2014.
- Daftar Nominatif Pegawai UPTD BLK Kalianda Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Lampung November 2017
- Hakim Lukman , *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Surakarta : Erlangga, 2012 .
- Hasibun, *Management Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).
- Husna Nurhayatul, Tesis: “Evaluasi Unit Pelayanan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Payakumbuh” Andalas : Univeritas Andalasan, 2015.
- Indrawijaya dan Adam Ibrahim, *konsep prilaku dan budaya organisasi*, (Bandung: Refika Aditama, 2010).
- Idri, *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, Jakarta : Prendamedia Group, 2015.
- Irawan dan Suparmoko, *Ekonomi Pembangunan*, Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Kbbi Online, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, <https://kbbi.web.id/indikator>.
- Keputusan Gubernur Lampung Nomer 3 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksanaa Teknis Dinas (UPTD) Pada Dinas-Dinas Provinsi Lampung.

Legowo Joko, *“Peran Balai Latihan Kerja dan Transmigrasi dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja”* Semarang: Universitas Negri Semarang, 2009.

Lampung BPS, *“Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Lampung Agustus 2016,”* Lampung BPS Online. <http://www.lampung.bps.go.id/programs/legal.html> (diakses 10 Agustus 2017).

Liyani Agahta, (Matutina, 2001:205), *“Pengembangan Sumber daya manusia terhadap kualitas kerja Giant pulo sari malang”* Jurnal Ekonomi, Vol. 1 No 1, (2009).

Matutuna, *Management Sumber Daya Manusia*, cetakan ke2 (Jakarta : Gramedia Sarana Indonesia, 2001).

Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta : Gema Insani Press, 2002.

Pabundu Moh Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2010.

Prabu Mangkunegara A.A. Anwar, *management sumber daya manusia perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2004).

Prahtama dan Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro Ekonomi Dan Makro Ekonomi*, Edisi Ketiga (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2008).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 tentang Ketentuan Umum 1 Pasal 1 ayat 1.

Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta : Balai Pustaka, 1999.

Rizky, *“Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan Kerja”* Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2014.

Slagian Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006).

Sumber surat keputusan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, UPTD BLK Kalianda, 2017.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016

Wungu dan brohtoharjo, *Tingkat Kinerja Perusahaan Anda Dengan Sistem*. (Jakarta: Raja Grfindo Pustaka, 2003).

Wulan Rahma Wati “*Sejarah Balai Latihan Kerja,*” Long Live Education; [http://www.non from wulan blog.spot/progams/legal.html](http://www.nonfromwulan.blogspot/progams/legal.html) (diakses 10 Agustus 2017).

Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada, 2015.





LAMPIRAN





Kantor UPTD BLK Kalianda



UPTD BLK Kalianda



KETUA UPTD BLK Kalianda

Dra. Budi Jayanti



wawancara dengan bapak
Edy Supomo selaku
Koordinasi instruktur kej.
Bangunan. staff di UPTD
BLK Kalianda



Wawancara dengan bapak selamat S.T. selaku kasi pemasaran dan kerjasama di UPTD BLK Kalianda



Wawancara dengan ibu Yuni Fitriani , selaku staff di UPTD BLK Kalianda



Wawancara dengan bapak YB . Warsono, selaku instruktur processing di UPTD BLK Kalianda



Wawancara dengan bapak Imron Ali , selaku staff di UPTD BLK Kalianda

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telpn/Faks. (0721)704030

KUESIONER
PENILAIAN KUALITAS TENAGA KERJA PESERTA PELATIHAN

Bapak/ Ibu saya Ami Ade Maesyarrah dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung jurusan Ekonomi Syariah, sedang melakukan penelitian tentang *analisis efektifitas peran BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja*, saya mengharapkan bantuan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang ada, kejujuran jawaban akan memberikan manfaat yang sangat berarti bagi peneliti, dan hasilnya juga dapat bermanfaat untuk memberikan masukan bagi pihak BLK.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Identitas Peserta

Nama :

Jurusan:

Umur:

Tingkat Pendidikan:

Petunjuk pengisian :

1. Sebelum mengisi bacalah dengan seksama pernyataan kuesioner dibawah ini.
2. Berilah tanda \checkmark pada jawaban yang dipilih pada kotak yang tersedia.
3. Data yang dikumpulkan hanya untuk keperluan ilmiah dan dijamin kerahasiaannya.



1. Indikator Kualitas Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Tidak tahu	Alasan
a. Pengetahuan (<i>knowledge</i>)					
1.	Apakah ada peningkatan tentang pengetahuan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.				
2.	Apakah anda mengetahui tentang standar keselamatan dan kesehatan kerja dilingkungan kerja				
3.	Apakah anda mengetahui fungsi dan kegunaan alat - alat pelatihan atau praktek.				
b. Keterampilan (<i>Skill</i>)					
1.	Apakah ada peningkatan keterampilan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.				
2	Apakah anda mampu menerapkan prinsip-prinsip keselamatan dan				

	kesehatan kerja dilingkungan kerja.				
3	Apakah anda mampu menggunakan alat- alat pelatihan atau pratikum dengan mahir dan handal.				
4.	Apakah anda mengetahui dan mampu mengoperasikan mesin- mesin pelatihan atau pratikum.				
<i>c. Albillites</i>					
1.	Apakah ada peningkatan albillites sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.				
2.	Apakah anda disiplin dalam mengikuti pelatihan				
3.	Apakah anda mampu bekerjasama, baik dengan peserta pelatihan maupun dengan instruktur pelatihan.				

4.	Apakah anda dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas atau apabila anda melakukan kesalahan dalam mengikuti pelatihan				
d. Pertanyaan umum					
1.	Apakah ada kendala dalam mengikuti pelatihan di UPTD BLK Kalianda.				
2	Apakah setelah lulus dari pelatihan UPTD BLK Kalianda peserta sudah mengetahui ingin bekerja dimana nantinya				

